This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

Über dieses Buch

Dies ist ein digitales Exemplar eines Buches, das seit Generationen in den Regalen der Bibliotheken aufbewahrt wurde, bevor es von Google im Rahmen eines Projekts, mit dem die Bücher dieser Welt online verfügbar gemacht werden sollen, sorgfältig gescannt wurde.

Das Buch hat das Urheberrecht überdauert und kann nun öffentlich zugänglich gemacht werden. Ein öffentlich zugängliches Buch ist ein Buch, das niemals Urheberrechten unterlag oder bei dem die Schutzfrist des Urheberrechts abgelaufen ist. Ob ein Buch öffentlich zugänglich ist, kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Öffentlich zugängliche Bücher sind unser Tor zur Vergangenheit und stellen ein geschichtliches, kulturelles und wissenschaftliches Vermögen dar, das häufig nur schwierig zu entdecken ist.

Gebrauchsspuren, Anmerkungen und andere Randbemerkungen, die im Originalband enthalten sind, finden sich auch in dieser Datei – eine Erinnerung an die lange Reise, die das Buch vom Verleger zu einer Bibliothek und weiter zu Ihnen hinter sich gebracht hat.

Nutzungsrichtlinien

Google ist stolz, mit Bibliotheken in partnerschaftlicher Zusammenarbeit öffentlich zugängliches Material zu digitalisieren und einer breiten Masse zugänglich zu machen. Öffentlich zugängliche Bücher gehören der Öffentlichkeit, und wir sind nur ihre Hüter. Nichtsdestotrotz ist diese Arbeit kostspielig. Um diese Ressource weiterhin zur Verfügung stellen zu können, haben wir Schritte unternommen, um den Missbrauch durch kommerzielle Parteien zu verhindern. Dazu gehören technische Einschränkungen für automatisierte Abfragen.

Wir bitten Sie um Einhaltung folgender Richtlinien:

+ *Nutzung der Dateien zu nichtkommerziellen Zwecken* Wir haben Google Buchsuche für Endanwender konzipiert und möchten, dass Sie diese Dateien nur für persönliche, nichtkommerzielle Zwecke verwenden.

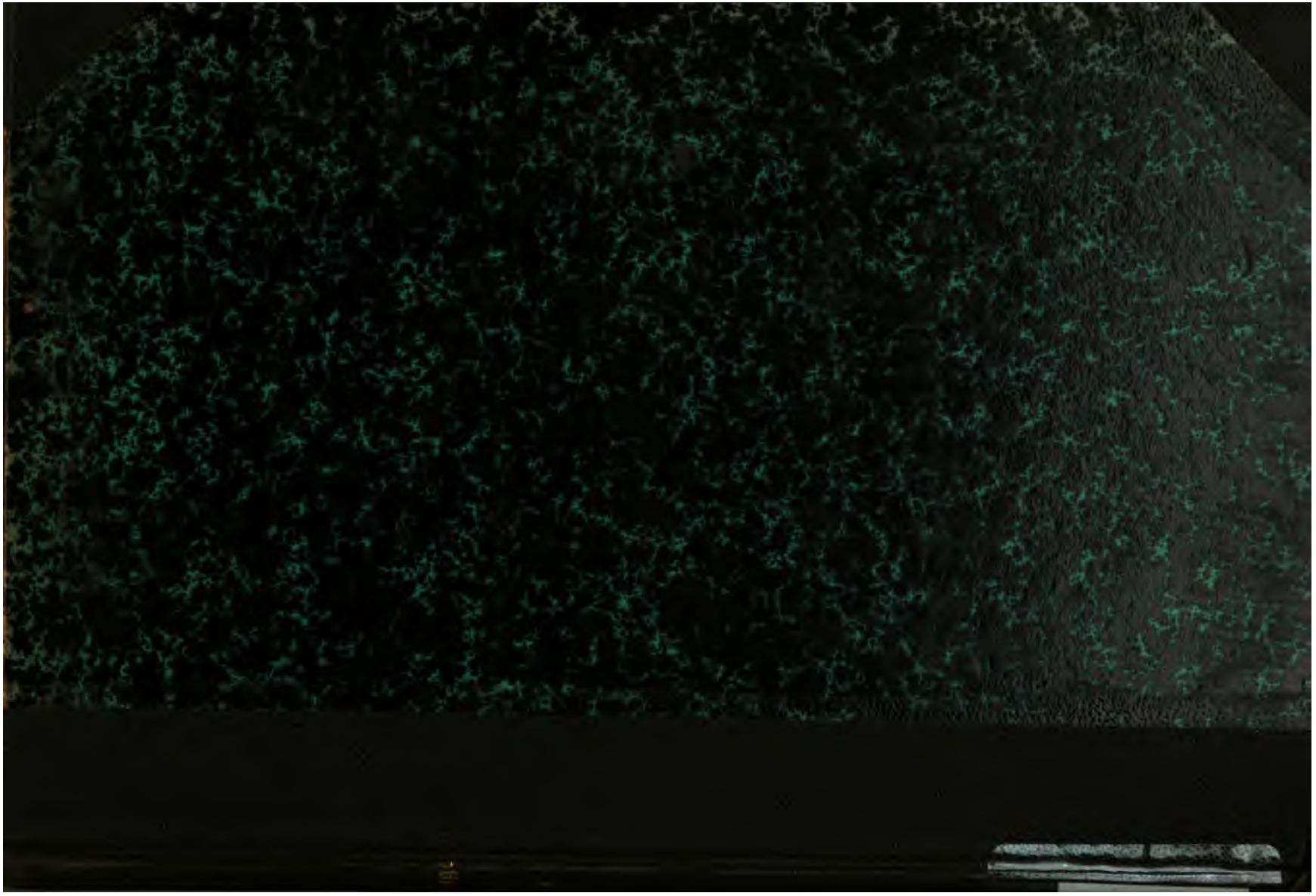
+ *Keine automatisierten Abfragen* Senden Sie keine automatisierten Abfragen irgendwelcher Art an das Google-System. Wenn Sie Recherchen über maschinelle Übersetzung, optische Zeichenerkennung oder andere Bereiche durchführen, in denen der Zugang zu Text in großen Mengen nützlich ist, wenden Sie sich bitte an uns. Wir fördern die Nutzung des öffentlich zugänglichen Materials für diese Zwecke und können Ihnen unter Umständen helfen.

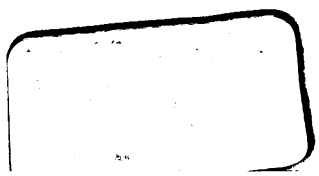
+ *Beibehaltung von Google-Markenelementen* Das "Wasserzeichen" von Google, das Sie in jeder Datei finden, ist wichtig zur Information über dieses Projekt und hilft den Anwendern weiteres Material über Google Buchsuche zu finden. Bitte entfernen Sie das Wasserzeichen nicht.

+ *Bewegen Sie sich innerhalb der Legalität* Unabhängig von Ihrem Verwendungszweck müssen Sie sich Ihrer Verantwortung bewusst sein, sicherzustellen, dass Ihre Nutzung legal ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass ein Buch, das nach unserem Dafürhalten für Nutzer in den USA öffentlich zugänglich ist, auch für Nutzer in anderen Ländern öffentlich zugänglich ist. Ob ein Buch noch dem Urheberrecht unterliegt, ist von Land zu Land verschieden. Wir können keine Beratung leisten, ob eine bestimmte Nutzung eines bestimmten Buches gesetzlich zulässig ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass das Erscheinen eines Buchs in Google Buchsuche bedeutet, dass es in jeder Form und überall auf der Welt verwendet werden kann. Eine Urheberrechtsverletzung kann schwerwiegende Folgen haben.

Über Google Buchsuche

Das Ziel von Google besteht darin, die weltweiten Informationen zu organisieren und allgemein nutzbar und zugänglich zu machen. Google Buchsuche hilft Lesern dabei, die Bücher dieser Welt zu entdecken, und unterstützt Autoren und Verleger dabei, neue Zielgruppen zu erreichen. Den gesamten Buchtext können Sie im Internet unter `http://books.google.com` durchsuchen.





JFL
JAY
RGS
v. 4

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

IV. Band. – Nr. 499 bis 649.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1903.

AUG 18 '69

Alphabetisches Sachregister

der in Band I bis IV enthaltenen Entscheidungen Nr. 1 bis 649.

(Die neben den Schlagworten angegebene Zahl bezeichnet die Ordnungsnummer der Entscheidung.)

Ablehnung. Es ist kein Ablehnungsgrund, wenn der Beisitzer nicht derselben Branche angehört, wie die ablehnende Partei. 549.

Abschlagszahlungen. Bedeutung beim Akkordlohn. 612.

Abschreckende Krankheit. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.

— Tuberkulose ist nicht als solche anzusehen. 313.

— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.

— — ebenso Augentrachom. 409.

— — ebenso Epilepsie. 593.

Abwehr einer groben Beleidigung des Dienstgebers ist kein Entlassungsgrund. 317.

Abwesenheit. Längere, selbstverschuldete Abwesenheit des Arbeiters berechtigt zur Entlassung. 307.

Abzug vom Lohne, siehe Lohnabzug.

Abzüge für Krankenkassenbeiträge. 262, 454.

Akkord. Wenn über den Akkordsatz keine Einigung erzielt wird, so hat dies nicht die Wirkung, dass das Arbeitsverhältnis von selbst aufgelöst wird. Der Arbeiter hat die zugewiesene Arbeit zu verrichten. Der Lohn ist allenfalls vom Richter zu bestimmen. 387, 388, 634, 635.

— kann auch stillschweigend vereinbart werden. 245.

— Übernahme des Verputzes von Mauerwerk und der Einmauerung von Tür- und Fensterstöcken. 40.

— Mangels besonderer Vereinbarung hat der Übernehmer der Arbeit nur jene Verrichtungen zu versehen, welche herkömmlich einen Bestandteil der übernommenen Arbeit bilden und in der Regel ohne separate Entlohnung verrichtet werden. 178.

— Vergütung der zur Herrichtung des Werkzeuges erforderlichen Arbeitszeit. 368.

— Abschlagszahlungen beim Akkordlohn haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.

— Der Akkordarbeiter ist nicht verpflichtet, ohne besondere Entlohnung Änderungen oder später bestellte Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Arbeit vorzunehmen, ohne Entschädigung Nacharbeiten vorzunehmen. 179.

Akkord. Entschädigung des Arbeiters wegen des durch Materialmängel verursachten Verdienstentganges. 601.

— Der Akkordarbeiter haftet für die mangelhafte Arbeit. 176, 178, 343.

— Auch der Akkordarbeiter ist zur Einhaltung der Arbeitszeit verpflichtet. 594.

— Akkordarbeiter sind erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der Arbeit berechtigt, auszutreten. 343, 527.

— das Arbeitsverhältnis kann gelöst werden, wenn sich die Vergütung für die geleistete Arbeit nach dem festgesetzten Akkordlohn berechnen läßt. 552.

— der vereinbarte Ausschluß der Kündigung gilt auch für das Akkordverhältnis. 552, 649.

— Wegen solcher Mängel, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.

— Für die durch Übersiedlung des Unternehmers nicht vollendete Akkordarbeit ist dem Arbeiter eine angemessene Vergütung zu zahlen. 75.

— Anspruch des Arbeiters auf Entschädigung bei Nichtvollendung der akkordierten Arbeit durch Verschulden des Unternehmers. 177.

— Vereinbarung des niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertig gestellte Akkordarbeiten. 448.

— bei Aufnahme eines Arbeiters durch einen anderen Arbeiter, der eine Akkordarbeit übernommen hat, entsteht zwischen den beiden Arbeitern kein gewerbliches Arbeitsverhältnis, sondern ein nach bürgerlichen Recht zu beurteilendes Lohnverhältnis. 525.

Akkordarbeiter haben Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 95.

— können vor Vollendung der Arbeit, die als ein Ganzes anzusehen ist (Montierung) nicht kündigen. 343, 527.

— kann wegen Nichtbeistellung des Materiales Ersatz beanspruchen. 97.

— Der Arbeiter kann für die Tage, an denen ihm (wegen Arbeitsmangel) keine Beschäftigung gegeben wurde, Entschädigung verlangen. 219, 514, 560.

Akkordarbeiter. Entschädigung für den durch zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
— Anspruch auf Lohn für die Zeit der Nichtbeschäftigung bis zum Tage der Entlassung. 386.
Advokaten. Vertretung durch Advokaten vor Gewerbegerichten ist ausgeschlossen. 15. 580.
— Durch Zession eines Anspruches an einen Advokaten kann dessen Zulassung zur Verhandlung nicht erwirkt werden. Für den zedierten Anspruch ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 332.
— zur Bestimmung von Advokatengebühren ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 580.
Agenten. Siehe Reisende.
Agent, siehe Handelsagent und Platzagent.
Alter. Unfähigkeit zur Kesselwartung infolge vorgeschrittenen Alters. 185.
Änderungen an der vereinbarten Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Änderung der Kündigungsfrist wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 458.
— der Arbeitszeit begründet dem Akkordarbeiter gegenüber Ersatzpflicht, wenn sie einseitig verfügt wurde. 514.
Anerkenntnis. Klage auf Bezahlung eines anerkannten Lohnanspruchs gehören vor das Gewerbegericht. 356.
Anerkennung der Provisionsabrechnung. 210.
Angestellte als Bevollmächtigte müssen schriftliche Vollmacht haben. 475, 563.
Anhaltende Krankheit liegt vor, wenn sie eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. 210.
Anmeldung bei der Bezirkskrankenkasse. Folgen der Unterlassung. 210.
Annahmeverzug des Arbeiters hinsichtlich Arbeitsbuch. 488, 489.
Anrechnung von Warenschulden auf Lohn. Siehe Lohnzahlung.
Arbeit. Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178.
— Mängel der Arbeit, die vom Arbeiter nicht verschuldet, berechtigen nicht zu einem Lohnabzuge. 263.
— Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 85, 204, 394, 618.
— Auch wenn der Arbeiter für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist, darf er, wenn ihm diese nicht mehr gegeben werden kann, analoge Arbeit nicht verweigern. 310.
— Der als Tagarbeiter aufgenommene Hilfsarbeiter hat keinen Anspruch auf die ausschließliche Verwendung in einer bestimmten Arbeitskategorie. 309.
— Der Arbeiter darf die Verrichtung der ihm zugewiesenen Arbeit, die er ohne Schaden für seine Gesundheit leisten kann, nicht verweigern, falls er nicht für eine bestimmte Arbeit aufgenommen worden ist. 309.
— Zu einer seine Kräfte übersteigenden Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 200, 311, 394.
— Zur Verrichtung einer mit der Gefahr einer Gesundheitsschädigung verbundenen ungewöhnlichen Arbeit ist der Arbeiter nicht verpflichtet. 199, 429.
Arbeit, ebenso zu einer die physischen Kräfte übersteigenden und gefährlicheren Arbeit. 394.
— kann verweigert werden, wenn deren Verrichtung eine die Arbeitszeit bedeutend überschreitende Zeitdauer erfordert. 203.
— am Sonntag kann verweigert werden. 201, 602, 605.
— am Feiertag darf nicht verweigert werden. 202.
Arbeiter. Wer unberufen und ohne Noth den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 390.
— Als Arbeiter sind nicht anzusehen, Geschäftsreisende anderer Unternehmungen als der Handelsgewerbe. 42. Siehe auch Hilfsarbeiter.
— — der Reisende eines Produktionsgewerbes. 327, 328.
— — der Buchhalter und Expedient in einer Zuckerwarenfabrik. 329.
— — der Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäfte. 330.
— — der Comptoirist bei einem Instrumentenmacher. 331.
— — Wirtschafter einer Bierbrauerei. 344.
— — der bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellte. 348.
— — ein Hotelsekretär. 351.
— Ein Perlmutterdrechsler, der in seiner Wohnstätte unter Mitwirkung eines Gehilfen aus ihm zur Bearbeitung übergebenen Rohstoff gegen Stücklohn Knöpfe drechselt, ist Arbeiter. 326.
— Abgrenzung des Begriffes Arbeiter und Meister. 501, 622.
— der bei einem Bauunternehmer zum Schärfen und Herrichten der Werkzeuge verwendete Schlosser ist Hilfsarbeiter. 622.
Arbeiterunterstützungskassen, Lohnabzüge zu Gunsten. 499.
Arbeitgeber bestimmt den Ersatzruhetag. 364, 365.
— — ist derjenige, der das Gewerbe tatsächlich betreibt, auch wenn er bei der Gewerbebehörde nicht angemeldet ist. 562.
— ist derjenige nicht, auf dessen Rechnung das Gewerbe von einem vorgeschobenen Strohmann betrieben wird. 561.
Arbeitsbestätigung. Im Arbeitsbuch hat der Arbeitgeber zu unterschreiben. 116.
— Die zur Erteilung der Arbeitsbestätigung erforderlichen Erhebungen hat der Arbeitgeber vorzunehmen. 118.
Arbeitsbestätigung. Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.
Arbeitsbuch.
Rechtliche Bedeutung der Ausfolgung.
— — Vereinbarung über das Recht, das Arbeitsbuch jederzeit zu verlangen, enthält die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist. 398.
— Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.
— — In dem Begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt die Austrittserklärung. 236.

Arbeitsbuch. In dem Begehren um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt die Austrittserklärung auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgt ist. 287.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches auf Verlangen enthält eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 236, 237.

Rechtliche Bedeutung der Übernahme.

— Übernahme des Arbeitsbuches ohne Einsprache enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung für die Kündigungsfrist. 35.
— In der Übernahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel liegt keine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 468.
— Die Verweigerung der Übernahme des Arbeitsbuches, dessen Ausfolgung der Arbeiter verlangt hat, beseitigt nicht die Wirkung der darin gelegenen Austrittserklärung. 236.

Übergabe zur Verwahrung.

— Übergabe eines fremden Arbeitsbuches. 493.
— Nichtübergabe des Arbeitsbuches durch den Hilfsarbeiter ist kein Entlassungsgrund. 492.
— Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung. 485.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht die Annahme, dass das gekündigte Arbeitsverhältnis erneuert worden sei. 152.
— die Übernahme des Arbeitsbuches durch den Arbeitgeber zur einstweiligen Verwahrung ist nicht ohneweiters als Bestätigung oder Zeichen des Vertragsabschlusses zu betrachten. 510.
— der Heimarbeiter, der dem Meister sein Arbeitsbuch übergibt, tritt zu ihm in ein dauerndes Arbeitsverhältnis. 588.

Eintragungen.

— Die Rubriken des Arbeitsbuches sind vom Gewerbeinhaber auszufüllen und zu unterschreiben. 116.
— Die zur Erteilung der Arbeitsbestätigung (Ausfüllung der Rubriken des Arbeitsbuches) etwa nöthigen Erhebungen obliegen dem Gewerbeinhaber. 118, 487.
— Nicht der Tag der Erkrankung, sondern der ordnungsmäßigen Lösung ist als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.
— Die Unterlassung der Ausfüllung macht den Arbeitgeber entschädigungspflichtig. 487. 576.
— Der Gewerbeinhaber ist entschädigungspflichtig, wenn er es ablehnt, das Arbeitsbuch nach vorschriftsmäßiger Ausfüllung und nach Ausstellung des Zeugnisses vom Genossenschaftsvorstand bestätigen zu lassen. 283.

Unzulässige Eintragungen.

— Es ist unzulässig, im Arbeitsbuch auf eine Arbeitseinstellung als Entlassungsgrund hinzuweisen. 164.
— auch nicht darauf daß die Entlassung ohne Kündigung erfolgte. 341.
— Die Durchstreichung einer infolge Entlassung vorbereiteten, jedoch durch Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegenstandslos gewordenen Arbeitsbestätigung ist zulässig. 119.

Arbeitsbuch. Eintragungen, die dem Wortlaut des Gesetzes nicht zuwiderlaufen und von welchen nicht behauptet werden kann, daß sie ihrem Inhalt oder ihrer Form nach geeignet sind, das Fortkommen des Besitzers zu erschweren, sind zulässig. 486.

Ausfolgung.

— Das Arbeitsbuch muß bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgefolgt werden. 166, 281.
— auch ohne ausdrückliches Verlangen. 170, 282.
— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches kann verweigert und dieses bei der Gewerbebehörde hinterlegt werden, wenn sich der Akkordarbeiter weigert, die übernommene Arbeit auszuführen. 121.
— Wegen solcher Mängel einer Akkordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, darf die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert werden. 167.
— Bei Unterbrechung (Aussetzen) der Arbeit besteht keine Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Aushändigung des Arbeitsbuches. 165.
— Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Arbeitsbuch dem Arbeiter nachzuschicken oder einer hiezu nicht legitimierten Person auszufolgen. 577.

Ausfolgung an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden.

— Übersendung des Arbeitsbuches an den Vorsteher der Heimatsgemeinde genügt nicht, wenn der Arbeiter mit der Annahme nicht im Verzuge war. 171.
— — bei Annahmeverzug ist Übersendung an die Heimatsgemeinde zulässig. 488.
— Ausfolgung des Arbeitsbuches an einen Sicherheitswachmann bei Annahmeverzug ist unzulässig. 489.
— Die Aufforderung des Arbeitgebers an den exzedierenden Arbeiter, sich das Arbeitsbuch bei der Genossenschaft abzuholen, ist keine Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 117.
— Übergabe des Arbeitsbuches an die Polizei, im Falle der Kutscher ohne etwas zu sagen, den Wagen außer Haus stehen läßt und sich aus dem Dienst entfernt. 545.
— Hinterlegung bei der Gewerbebehörde. 121, 164.

Ausfolgung durch einen Stellvertreter.

— Der Arbeitgeber hat Vorsorge zu treffen, dass das Arbeitsbuch auch in seiner Abwesenheit ausgefolgt werden kann, sonst haftet er. 490.
— Der Arbeitgeber haftet für die verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch einen Beauftragten. 172.

Zeitpunkt der Ausfolgung.

— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Arbeitsbuch muß bei der Entlassung ausgefolgt werden, nicht erst am nächsten Lohnzahlungstag. 424.
— Bei einer nicht vorausgesehenen Austrittserklärung des Gehilfen ist das Arbeitsbuch rechtzeitig ausgehändigt, wenn es am Tage nach der Erklärung ausgefolgt wird. 281.

Arbeitsbuch.

Zeitpunkt der Ausfolgung.

— Die Ausfolgung des Arbeitsbuches darf nicht bis zur Räumung der vom Arbeiter benützten Wohnung verweigert werden. 168.

— Das Arbeitsbuch darf nicht zur Sicherung einer dem Arbeitgeber gegen den Arbeiter zustehenden Geldforderung zurückbehalten werden. 226, 494.

Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung.

— der Arbeitgeber ist ersatzpflichtig, wenn bei ihm das Arbeitsbuch zerrissen wurde. 574.

— — wenn er es wegen einer Verwechslung nicht rechtzeitig ausfolgen kann. 575.

— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen ist nicht gleichbedeutend mit Verweigerung. 169.

— Bei Beurteilung der Entschädigung wegen Nichtausfolgung darf unter normalen Arbeitsverhältnissen angenommen werden, daß der Hilfsarbeiter im Falle rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches sofort Arbeit erhalten, und den seinen Fähigkeiten angemessenen ordentlichen Lohn verdient hätte. 170.

— Anspruch auf Schadenersatz wegen verspäteter Ausfolgung besteht nur, wenn hieraus wirklich ein Schaden entstanden ist. 491.

— Verjährung beginnt mit dem Tage, an dem die Ausfolgung verweigert wurde. 535.

Erneuerung.

— Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Ausfolgung eines neuen Arbeitsbuches zu bewirken. 120.

— Der Arbeitgeber kann nicht verhalten werden, das Zeugnis in das erst nach dem Austritte neu beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122.

Arbeitseinstellung. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.

— Die Drohung der anderen Arbeiter, die Arbeit einzustellen, wenn ein bestimmter Arbeiter nicht entlassen wird, berechtigt nicht, diesen Arbeiter zu entlassen. 183.

— Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit um den Ersatzruhetag zu genießen, ist unzulässig. 364.

— siehe Streik.

Arbeitsmangel. Einverständnis des Arbeiters mit dem Aussetzen wegen Arbeitsmangel. 67.

— — behufs Wiederaufbau eines Glasofens. 610.

— Nach einiger Zeit kann der Arbeiter Arbeit verlangen und, wenn diese nicht gewährt wird, ohne Kündigung austreten. 68, 69.

— Der Arbeiter kann wegen Arbeitsmangel das Arbeitsverhältnis einseitig auflösen. 216.

— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.

— Der Akkordarbeiter ist berechtigt, wegen Nichtbeschäftigung Entschädigung zu verlangen. 218, 560.

— Für die Zeit, da der Arbeiter nicht beschäftigt wurde, steht ihm ein Lohnanspruch nicht zu. 69.

Arbeitsordnung. Verlautbarung ist wesentlich, damit deren Bestimmungen zum Bestandteile des Arbeitsvertrages werden. 12, 345.

— Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung im Arbeitslokale genügt nicht, um deren Bestimmungen zu einem Bestandteile des Arbeitsvertrages zu machen. 11, 345.

— Verlautbarung durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis genügt. 81.

— Hinweis auf die angeschlagene Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt für die Geltung der darin enthaltenen Anordnungen. 252, 253, 254.

— — ebenso Unterfertigung. 113, 607.

— — Unterfertigung einer Erklärung in einem dazu bestimmten Buche. 608.

— Behändigung genügt auch dann, wenn der Arbeiter die Sprache, in der die Arbeitsordnung abgefaßt ist, nicht versteht. 114.

— Verweisung auf die Arbeitsordnung bei der Aufnahme genügt, auch wenn der des Lesens und Schreibens unkundige Arbeiter davon nicht Kenntnis erhalten hat. 252.

— wird zum Bestandteile des Arbeitsvertrages, wenn der Arbeiter beim Antritte des Dienstes bestätigt, sie gelesen zu haben und sich ihr zu unterwerfen. 80, 251, 608.

— Die Einwendung, daß der Arbeiter die Erklärung nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 251, 608, 609.

— Kündigung an einem bestimmten Tage. 158.

— die Vereinbarung der Vertragsbestimmungen, die in der Fabriksordnung nicht vorgesehen sind oder damit im Widerspruch stehen, ist nicht ausgeschlossen. 511. 554.

— Das Gewerbegericht ist zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen zuständig. 447.

— Eine Änderung der Arbeitsordnung hinsichtlich der Kündigungsfrist wird wirksam, wenn der Arbeiter zwar erklärt, daß er sich nicht unterwerfe, wenn er aber trotz Ablaufs der alten Kündigungsfrist die Arbeit fortsetzt. 599.

Arbeitsort. Für die Zureise zum Arbeitsorte gebührt dem nach Stunden entlohnten Arbeiter eine Vergütung. 246.

— Wenn der Arbeitsort vereinbart ist, kann er nicht einseitig geändert werden. 395.

— Wenn der Arbeiter an einem anderen Orte aufgenommen wurde und an den Arbeitsort zureisen muß, hat er nur im Falle einer besonderen Vereinbarung Anspruch auf Ersatz der Reiseauslagen. 264, 271.

Arbeitspausen. 279, 437.

— Während der durch die genehmigte Arbeitsordnung bestimmten Pause kann die Arbeit verweigert werden. 604.

— Ein Kesselwärter hat keinen Anspruch auf Ruhepausen zu voraus bestimmter Zeit. 346.

— Stillschweigender Verzicht auf die Entlohnung für die während der Pausen verrichtete Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475.

— Zeitweises Arbeiten während der Pause enthält noch keinen dauernden Verzicht. Die Pause kann nur mit Zustimmung des Arbeiters abgekürzt werden. 604.

Arbeitstag. Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.
Arbeitsunfähigkeit. Siehe Auflösung wegen Unfähigkeit zur Arbeit.
— Siehe Kündigung während der Krankheit.
— Lohn während der — siehe Lohn.
Arbeitsverhältnis. Begründung durch einen Bevollmächtigten. 73, 324, 413, 414.
— besteht nicht, wenn der Partieführer nicht als Bevollmächtigter gehandelt hat. 74.
— zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern. 325.
— Sicherung durch Kaution. 132.
— Begründung für bestimmte Zeit. 133.
— Wenn das Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit eingegangen ist, kann es durch Kündigung nicht vor Ablauf dieser Zeit beendet werden. 258, 259.
— Bei Übernahme einer als Ganzes angesehenen Arbeitsleistung (Montierung) kann nicht während der Arbeit gekündigt werden. 527.
— Wenn eine Lohnerhöhung vom Jänner des nächsten Jahres zugesagt wird, um den Handlungsgehilfen vom Verlassen des Dienstes abzuhalten, darf das Arbeitsverhältnis nicht früher gelöst werden. 270.
— Der Anspruch auf Neujahrsgeschenk besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis Neujahr dauert. 275.
— Die unbestimmte Dauer liegt nicht vor, wenn ein Maurer nur zur Ausführung bestimmter kleiner Arbeiten aufgenommen wird. 133.
— Zur Aushülfe, siehe Aushülfe.
— für die Dauer der Erkrankung eines anderen. 134.
— Umwandlung eines zur Aushülfe begründeten Arbeitsverhältnisses in ein dauerndes. 100.
— Umwandlung des dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushülfe. 244.
— Geltung der mit dem früheren Geschäftsinhaber getroffenen Vereinbarung über die Kündigungsfrist bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer. 374.
— Vereinbarungen mit dem früheren Geschäftsinhaber gelten auch wenn nichts anderes verabredet für den Nachfolger. 534.
— Nichtausfolgung des Arbeitsbuches aus Versehen rechtfertigt nicht den Schluß auf Erneuerung des Arbeitsverhältnisses. 152.
— Wenn der Dienstnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag des Dienstgebers in dessen Geschäft erscheint und Dienste verrichtet, wird dadurch noch keine Erneuerung des Arbeitsverhältnisses bewirkt. 16, 98.
— Ein regelmäßiges Arbeitsverhältnis besteht zwischen dem Heimarbeiter und dem Meister, bei dem er sein Arbeitsbuch hinterlegt, aber nicht mit den anderen Meistern, für die er gelegentlich arbeitet. 533.
— Zwischen dem Aushalter, der von einem zur Waffenübung einrückenden Gehilfen bestellt wurde und dem Gewerbeinhaber besteht kein Lohnvertragsverhältnis. 581.
— Das Arbeitsverhältnis ist als ein einheitliches aufzufassen (hinsichtlich der Vereinbarung über die Kündigung), wenn auch hinsichtlich Beschäftigung und Lohn eine Änderung eingetreten ist. 47.
Arbeitsverhältnis. Das gewerbliche Arbeitsverhältnis ist ein streng persönliches. Die Rechte und Pflichten können an andere Personen nicht übertragen werden. 525.
— Rechtzeitige Aushändigung des Arbeitsbuches bei ordnungsmäßiger Auflösung. 281, 282.
— Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann das Arbeitsbuch bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Für Ansprüche, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335, 498.
Arbeitsvertrag. Arbeitsordnung als Bestandteil des Arbeitsvertrages, siehe Arbeitsordnung.
— Die Übernahme des Arbeitsbuches zur Verwahrung ist nicht ohne weiters als Bestätigung oder Zeichen des Vertragsabschlusses zu betrachten. 510.
— Abschluss durch einen Bevollmächtigten (Partieführer, Subunternehmer) des Gewerbeinhabers. 413, 414.
— Regelung durch schriftlichen Dienstvertrag. 250, 556.
— Collectiver. 361, 477.
— Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag. 556.
— Eine Übung (Ausschluss der Kündigungsfrist) wird nur durch ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung zum Bestandtheile des Arbeitsvertrages. 255.
— Bestimmungen des Genossenschaftsstatuts, auf welche bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht Rücksicht genommen wurde, sind für den Hilfsarbeiter ohne Belang. 256.
— — wohl aber, wenn sie beiden Theilen bekannt waren, und wenn nichts anderes vereinbart wurde. 255.
— Auf Antrag der Gehilfenversammlung gefasste Beschlüsse der Genossenschaftsversammlung sind für alle Genossenschaftsangehörigen bindend, soferne nicht eine abweichende Vereinbarung getroffen worden ist. 477.
— Der Arbeitsvertrag kann im Einzelnen von der Arbeitsordnung abweichen. 511.
— Erfüllung des von einem Minderjährigen abgeschlossenen Arbeitsvertrags trotz Weigerung des gesetzlichen Vertreter. 627.
Arbeitsverweigerung. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Arbeitsruhe beim Bäckergewerbe. Dauer. 280, 358, 432.
Arbeitszeit wird in Ermanglung einer Vereinbarung durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.
— Nichteinhalten der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit ungeachtet wiederholter Verwarnung berechtigt zur sofortigen Entlassung. 51, 59, 148, 435.
— — auch bei Akkordarbeitern. 594.
— — jedoch dann nicht, wenn nach den Umständen anzunehmen war, daß der Gewerbeinhaber auf pünktliches Erscheinen keinen Wert legt. 628.
— Nichterscheinen zur Arbeit durch mehrere Stunden trotz dringlicher Arbeit kann als

unbefugtes Verlassen der Arbeit aufgefaßt werden. 198.

Arbeitszeit. Der Arbeiter ist berechtigt, die Leistung einer Arbeit zu verweigern, zu deren Vornahme eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 203.

— In dringenden Fällen muß zur Verrichtung unaufschiebbarer Arbeiten auch über die übliche Arbeitszeit gearbeitet werden, wenn es sich um eine geringfügige Überschreitung der Arbeitszeit handelt. 366.

— Die einseitige Verkürzung der Arbeitszeit durch den Gewerbeinhaber berechtigt den Akkordarbeiter zum Anspruch auf angemessene Entschädigung. 219, 514.

— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.

— Bei handwerksmäßigen Betrieben besteht keine gesetzliche Arbeitszeit, daher kein Anspruch auf Vergütung von Überstunden. 278.

— Dauer der Arbeitswoche im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang des Ersatzruhetages eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. 358.

— Überstunden sind auch dann zu entlohnen, wenn sie mit Übertretung der gesetzlichen Vorschriften gemacht wurden. 87, 345.

— — auch wenn der Arbeiter dazu keinen Auftrag hatte, wenn er sich aber im Irrtum befand. 529.

— — auch dem im Wochen- oder Monatslohn stehende Hilfsarbeiter gebührt für erhebliche Verlängerung der Arbeitszeit über das übliche Ausmaß eine besondere Entlohnung. 580.

— Neujahrsgeschenk bildet die Entlohnung für die im letzten Teile des Jahres verlängerte Arbeitszeit. 274, 275.

— Für die Verlängerung der Arbeitszeit infolge Verrichtung von Hausbesorgerdiensten kann keine besondere Entlohnung begehrt werden, wenn dafür Naturalwohnung vereinbart war. 277.

— für Überstunden, die auf Arbeiten wie Anfeuern der Kessel, verrichtet wurde, gebührt mangels besonderer Abrede keine besondere Entlohnung. 531.

— Die auf der Eisenbahnfahrt von und zum Arbeitsorte verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.

Arbeitszeugnis. Siehe Zeugnis.

Arbeitszulage. Siehe Lohn.

Aufhören des Gewerbebetriebes. Entschädigung des entlassenen Arbeiters. 1, 457.

— Wenn der Gewerbebetrieb aus einer alle Gewerbetreibende treffenden Ursache eingestellt werden muß (Frostwetter) haben die Arbeiter keinen Anspruch auf Entschädigung. 548.

— für Betriebsstörung infolge Kupfermangels haftet der Arbeitgeber. 549.

Auflehnung. Siehe Auflösung wegen Verleitung zum Ungehorsam.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. durch Ablauf der Zeit. 403.

— Ein nur für bestimmte kleine Arbeiten (Weißigen der Wohnung) begründetes Arbeitsverhältnis endet mit Vollendung der Arbeit und bedarf nicht der Kündigung. 133.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ein zur Aushilfe für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters aufgenommener Hilfsarbeiter kann ohne Kündigung nicht entlassen werden, solange der Aushilfsgrund noch vorliegt. 106.

B. infolge Aufhören des Gewerbebetriebes. 457, 548.

— Durch höhere Gewalt bewirktes Aufhören des Gewerbebetriebes ist kein Entlassungsgrund. 1.

C. infolge Kündigung, siehe Kündigung.

D. durch Willensübereinstimmung.

Einverständliche Lösung.

— In der auf Verlangen bewirkten Ausfolgung des Arbeitsbuches ist eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelegen. 236, 237.

— Ein Hilfsarbeiter, der sich mit andern Arbeitern gegen eine das Vertragsverhältnis nicht verletzende Verfügung des Gewerbeinhabers auflehnt und auf die Bemerkung, wem es nicht recht sei, der kann gehen, die Arbeit verläßt, ist freiwillig ausgetreten. 416.

— liegt vor, wenn der Gewerbeinhaber dem Arbeiter kündigt, zugleich aber freistellt, sofort auszutreten, und wenn der Arbeiter darauf sogleich die Arbeit verläßt. 470.

— liegt vor, wenn der Arbeitgeber sagt, „es ist am besten, Sie holen sich ihr Arbeitsbuch“ und der Arbeiter erklärt: Sie können es mir gleich geben“. 567.

— liegt nicht vor, wenn der Handlungsgehilfe auf die Entlassungserklärung erwidert: bitte. 339.

— liegt nicht in der Entgegennahme des unausgefüllten Arbeitsbuches mit dem Krankenzettel. 468.

— liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um anderweitige Arbeit umzusehen und der Arbeiter das Buch ohne Widerspruch entgegennimmt. 496.

— Das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung über die Lohnakkordsätze bewirkt nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 387, 388.

— Bei einverständlicher Auflösung besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107, 234.

E. durch einseitige Erklärung.

1. allgemeine Erfordernisse der Erklärung.

— liegt nicht vor, wenn der Arbeiter mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.

— Der Arbeiter, dem auf 3 Tage gekündigt wurde, dem aber das Verbleiben bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist freigestellt wurde, kann sich nicht als entlassen betrachten. 404.

— Ebensowenig der Arbeiter, dem nach der Kündigung das sofortige Verlassen der Arbeit freigestellt wurde und der davon Gebrauch gemacht hat. 405.

— Die Erklärung, das Arbeitsverhältnis zu lösen, muß bestimmt sein. 27, 28, 29.

— „Wenn Ihnen die Arbeit nicht paßt, können Sie gehen“, enthält keine Entlassung. 27.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

1. allgemeine Erfordernisse der Erklärung.

— „Jetzt sind wir schon fertig", enthält keine Entlassung. 29.

— Ebensowenig die Aufforderung, nach Hause zu gehen und sich auszuschlafen. 30.

— „Sie können auch gleich gehen", enthält keine Entlassung. 469.

— Gehen Sie hin, wohin Sie wollen", keine Entlassung. 32.

— „Kommen Sie mir heute nicht mehr unter die Augen", keine Entlassung. 288.

— Wenn Sie nicht arbeiten können, so können Sie gehen", keine Entlassung. 418.

— Wem die (von den Arbeitern beanständete) Verfügung nicht recht ist, der kann gehen", keine Entlassung. 416.

— „Wenn Ihnen der Lohn zu gering ist, sehen Sie sich um andere Arbeit um", keine Entlassung. 507.

— „Machen Sie Ihre Zeit" keine Entlassung, sondern eine Kündigung. 508.

— „Lassen's es stehen, solche Arbeit kann ich nicht brauchen", keine Entlassung. 568.

— Wenn der Arbeiter selbst das Arbeitsbuch verlangt und es ihm ausgefolgt wird, keine Entlassung. 31.

— „Packen Sie sich sofort aus der Arbeit", ist die Entlassung. 85.

— Die Erklärung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten dem Arbeiter gegenüber, es sei für ihn keine Arbeit da, er möge sich anderswo umsehen, ist einer sofortigen Entlassung gleichzuhalten. 12.

— In der Erwiderung auf eine Kündigung: „mir ist es einerlei. Sie können auch gleich gehen", liegt keine Entlassung, sondern der Antrag zu einverständlicher Auflösung. 469.

2. Ausdrückliche Erklärung. Frist zur Abgabe.

— Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes führt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht von selbst herbei. 307. 464.

— — berechtigt nicht zur Kürzung der Kündigungsfrist. 296. 409.

— Entlassung muß nicht sofort nach dem Entlassungsgrund erklärt werden, es ist kein Verzicht auf die Entlassung, wenn sie erst beim nächsten Lohnzahlungstag ausgesprochen wird. 471.

— Entlassung wegen eines Entlassungsgrundes (Diebstahl) muß entweder sofort nach der Tat oder doch innerhalb einer Frist erfolgen, welche die Annahme eines Verzichtes auf das Entlassungsrecht ausschließt. 421, 472.

— Der Hilfsarbeiter, welcher nach tätlicher Mißhandlung durch den Gewerbeinhaber durch längere Zeit bei ihm arbeitet, verzichtet stillschweigend auf die Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 229.

— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Verzögerung der Lohnauszahlung liegt kein Verzicht auf Geltendmachung des Auflösungsgrundes. 230.

3. Stillschweigende Erklärung.

— Durch Ausfolgung des Arbeitsbuches. 32.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

3. Stillschweigende Erklärung.

— In der Aufforderung an den Arbeiter, der gekündet hat, auszusetzen oder sich das Buch zu holen, liegt die Entlassung. 33.

— In dem Hinausführen einer Arbeiterin aus dem Arbeitssaal durch den Saalmeister anläßlich eines Raufhandels mit einer Mitarbeiterin liegt keine Entlassung. 509.

— In dem Verlangen um Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt eine Austrittserklärung. 31, 236.

— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgte. 237.

— Es ist keine ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Kutscher, ohne etwas zu sagen, lediglich den Wagen außer Haus stehen läßt und sich aus dem Dienst entfernt. 545.

4. Widerruf.

— Sofortiger Widerruf ist zulässig. 242.

— Widerruf einer irrigen Entlassungserklärung. 637.

— Wenn die Entlassung sofort vom Gewerbeinhaber widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, kann der Arbeiter nicht sofort die Arbeit verlassen und Ersatz begehren. 101.

— Wenn der Arbeitgeber die übereilte Entlassung infolge Einsprache widerruft, kann der Arbeitnehmer nicht Entschädigung begehren, falls er die Erfüllung des Vertrags ablehnt. 636.

5. Bei Ausschluss der Kündigung, siehe Kündigung, bei Aufnahme zur Probe, siehe Probe.

— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, muß dem zur Arbeit erschienenen Maurer der ganze Tag vergütet werden. 163.

— Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses schließt die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe nicht aus. 596.

6. Fortsetzung nach der Auflösung.

— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, der Aufforderung, durch 14 Tage die Arbeit fortzusetzen, Folge zu leisten. 31. 322. 323

— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Grundes der gesetzmäßigen Entlassung die Fortsetzung der Arbeit verweigert wird. 319.

7. Entlassungsgründe im Allgemeinen.

— Der Arbeitgeber kann den Arbeiter, wenn er ihn entschädigt, jederzeit entlassen. 559.

— Die Entlassungsgründe sind im Gesetze taxativ angeführt. 182, 183.

— — sie können nicht durch Vertrag vermehrt werden. 181.

— — Doch kann vereinbart werden, dass der Arbeiter ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt. 401.

— Entlassungsgründe in Art. 64 H. G. B. sind bloß beispielsweise aufgezählt. Es bleibt in jedem einzelnen Falle dem Ermessen des Richters überlassen, zu entscheiden, ob das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann. 359.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
7. Entlassungsgründe im allgemeinen.
— Durch Vereinbarung einer Konventionalstrafe für die sonst zur Entlassung berechtigende Ordnungswidrigkeit wird die Entlassung ausgeschlossen. 222.
— Der Hilfsarbeiter kann nicht auf Ersatz klagen, wenn ihm zwar ein Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses gegeben wurde, wenn er aber selbst einen Grund zur Entlassung gegeben hat. 316.
— Wenn erst nach der im Gesetze begründeten Entlassung des Arbeiters, diesem Grund zur Auflösung gegeben wird, so kommt dieser Grund nicht mehr in Betracht. 318.
— Der Entlassungsgrund muß schon während des Arbeitsverhältnisses vorhanden sein, wann er zum Vorschein gekommen ist, ist ohne Belang. 456.
— Es ist nicht ausgeschlossen, vor Gericht andere Entlassungsgründe geltend zu machen, als gegenüber dem entlassenen Hilfsarbeiter. 360.
— Wenn der Arbeitgeber, der vertragsmäßig zur sofortigen Entlassung berechtigt war, den Arbeiter zur Aufsuchung einer Arbeit auffordert und einstweilen beschäftigt, enthält dies keinen Verzicht auf die Entlassung. 241.
— Wegen angeblich ungünstiger Auskünfte kann der Arbeiter nicht entlassen werden. 315.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Hilfsarbeiter ungeachtet mehrfacher Mahnungen sein Arbeitsbuch zu übergeben unterläßt. 492.
— Androhung der Arbeitseinstellung durch die anderen Arbeiter ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 183.
— Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
— Wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.
— Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 468.
— Nicht rechtzeitiges Abführen der der verrechnenden Kellnerin aufgerechneten Beträge ist kein Entlassungsgrund, wenn sie genötigt war, Zechen zu borgen. 519.
— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter in einem zum Teiganmachen bestimmten Geschirre die Füße wäscht. 106.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
a) wegen Irreführung.
— Der Arbeiter kann ohne Kündigung entlassen werden, wenn er bei der Aufnahme in die Arbeit das Arbeitsbuch deshalb nicht besaß, weil das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst worden ist. 225.
— Irreführung des Arbeitgebers über die ordnungsmäßige Lösung des früheren Arbeitsverhältnisses. 225.
— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 137.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
— Infolge Zwanges durch die anderen Arbeiter. 183.
b) wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.
wegen Unfähigkeit zur Arbeit. 185, 186, —187, 188, 189, 297, 419, 420, 458.
— — infolge Trunkenheit. 209.
— — infolge der Entbindung. 464.
— — infolge höheren Alters. 185.
— infolge eines nicht geheilten Armbruches. 569.
— Unfähigkeit des Arbeiters ist auch nach der Höhe des Lohnes zu beurteilen, ist der Lohn niedriger als der Taglohn, so muß auch das vorausgesetzte Maß der Eignung niedriger veranschlagt werden. 458.
— Langsamkeit und geringe Leistungsfähigkeit des Arbeiters bilden keinen Grund zur Entlassung ohne Kündigung. 186.
— Wegen mangelhafter Ausführung einer Arbeit am ersten Arbeitstage kann nicht ohneweiters auf Unfähigkeit des Hilfsarbeiters zu der vereinbarten Arbeit geschlossen werden. 187.
— Das wenn auch vollkommene Mißlingen einer Arbeit berechtigt nicht zur Entlassung des Arbeiters, der zu ähnlichen Arbeiten seit Monaten verwendet worden ist. 297.
— Wenn ein Schrobler das Material derart verdirbt, dass es zum Spinnen unbrauchbar wird, kann er entlassen werden. 188.
— Ein Arbeiter, der für eine bestimmte besondere Arbeit aufgenommen wurde, kann entlassen werden, wenn sich herausstellt, daß er diese Arbeit nicht versteht und unfähig ist, selbe zu verrichten. 189.
c) wegen Trunksucht. 190, 298, 299, 640, 641.
— Einmalige Trunkenheit ist kein Entlassungsgrund. 298.
— Durch Trunkenheit verursachte Arbeitsunfähigkeit berechtigt zur Entlassung. 209.
d) 1. wegen strafbarer Handlungen insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.
— wegen strafbarer Handlungen. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302, 303, 415.
— Wenn nachträglich bekannt wird, daß der Hilfsarbeiter wegen Diebstahls verurteilt worden ist, kann er wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden. 86.
— Entlassung wegen Diebstahls ist zulässig, auch wenn die gerichtliche Verfolgung wegen Unterlassung der Strafanzeige und nachträglicher Schadensgutmachung ausgeschlossen ist. 191.
— Wenn der Nachtwächter trotz Verbotes Unberechtigten gestattet, von dem seiner Bewachung unterstellten Kohlenlager Kohlen zu nehmen, so liegt zur Entlassung berechtigende Verleitung zu Kohlendiebstählen vor. 193.
— Entlassung wegen verbotswidrigen Trinkens des Schankburschen. 300.
— Der Zahlkellner kann entlassen werden, wenn er das eingenommene Geld verbraucht. 303.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
d) 1. wegen strafbarer Handlungen u. s. w.
— Entlassung wegen Diebstahls muß innerhalb einer Frist nach der Tat erfolgen, die die Annahme eines Verzichtes auf den Entlassungsgrund ausschließt. 421.
— Vorführung vor den Untersuchungsrichter wegen Verdachts einer an dem früheren Dienstgeber begangenen strafbaren Handlung ist kein Entlassungsgrund. 558.
d) 2. wegen Vertrauensverlusts durch strafbare Handlungen.
— Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 86, 478.
— — ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Handlung zugleich eine strafbare ist. 304.
— wegen ärgerniserregender Tierquälerei. 579.
— wegen Verlassens des Maschinenhauses durch den Maschinen- und Kesselwärter. 415.
— Auftragwidriges Herausnehmen von Pölzungen eines Kanalschachtes durch den Hauptgerüster bildet einen Entlassungsgrund. 195.
— wegen betrügerischer Angaben über die geleistete Arbeit. 302.
— wegen fälschlicher Eintragungen des Werkmeisters in die Lohnbücher. 306.
— wegen fälschlicher Eintragungen des Hilfsarbeiters im Lohnverrechnungsbuche. 192.
— eines Schankgehilfen wegen Übervortheilung der Gäste. 194.
— wegen Vertrauensunwürdigkeit durch absichtliche Zuwendung von Arbeiten, die bei dem Meister bestellt wurden, an einen Konkurrenten (versuchter Betrug). 478.
— Gewaltsame Öffnung der Werkzeugschublade eines Mitarbeiters ist kein Entlassungsgrund, wenn sie sich nicht als strafbare Handlung darstellt. 422.
— wegen boshafter Sachbeschädigung. 459.
— wegen Beschädigung des Arbeitsmaterials ist nur gerechtfertigt, wenn eine beharrliche Pflichtvernachlässigung vorliegt. 301.
— die durch Unvorsichtigkeit bewirkte Beschädigung eines Fabrikates durch den Arbeiter ist kein Entlassungsgrund. 218.
— wegen Verheimlichung eines dem Arbeitgeber verursachten Schadens ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 305.
— Unterlassene Anzeige von dem pflichtwidrigen Verhalten eines Mitarbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 58.
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgeteilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 143.
e) wegen Verrats eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses und wegen abträglichen Nebengeschäftes.
— Verrat eines Geheimnisses liegt darin noch nicht, daß der Arbeiter aus Gefälligkeit dem Arbeiter einer Konkurrenzfirma hilft. 304.
— Entlassung eines Kutschers wegen Betreibens von Fuhrwerksgeschäften auf eigene Rechnung. 50.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines Heimarbeiters wegen abträglicher Nebengeschäfte. 440, 479.
f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 2, 4, 20, 53, 55, 56, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 308, 309, 310, 311, 428, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 437, 438. 625.
— — auch Akkordarbeiter müssen die Arbeitszeit einhalten. 594.
— Ausbleiben von der Arbeit muß entschuldigt werden. 53, 431.
— wenn nach der Genesung eines erkrankten Arbeiters dieser noch der Schonung bedarf (leichtere Arbeit) so hat er dies anzuzeigen, er darf aber nicht ohne Weiters ausbleiben. 625.
— Der Ausbleibensgrund muß sobald als möglich dem Unternehmer angegeben werden, sonst ist das Ausbleiben ein unbefugtes. 431.
— — es wäre denn, dass ein unvorhergesehenes unüberseigliches Hindernis das Ausbleiben verursacht hat. 53.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Arbeiter mehrere Tage von der Arbeit ausgeblieben ist und seine Behauptung, krank gewesen zu sein, nicht wenigstens glaubhaft machen kann. 190.
— — — wenn der Arbeiter die Abwesenheit des Gewerbeinhabers benützt, um sich für mehrere Stunden aus der Werkstätte zu entfernen. 196.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit (Verlassen des Maschinenhauses durch den Kessel- und Maschinenwärter). 415, 429.
— Die wiederholte Weigerung des Arbeiters, ihm übertragene Arbeiten zu verrichten, stellt sich als unbefugtes Verlassen der Arbeit dar. 55.
— — insbesondere die Weigerung im Zeitlohne zu arbeiten. 424.
— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch Weigerung, unaufschiebliche Arbeiten wegen Verstreichens der Arbeitszeit zu verrichten. 366.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit infolge selbstverschuldeter längerer Abwesenheit. 307, 433.
— — anläßlich der Maifeier. 2.
— — der Ausbruch einer allgemeinen Lohnbewegung im Betriebe bildet keine Rechtfertigung für das Einstellen der Arbeit. 595. 614.
— Ankündigung der Arbeitseinstellung berechtigt zur Entlassung. 614.
— Einstellung der Arbeit infolge eines Wortwechsels einige Stunden vor Feierabend. 56.
— Arbeitsverweigerung durch die Weigerung, eine Abänderung der in Angriff genommenen Arbeit vorzunehmen. 438.
— Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn ein Hilfsarbeiter, dem wegen Mangels an Arbeit vom Meister erlaubt worden war, zu Hause zu bleiben, zu einer nachher bestellten dringlichen Arbeit geholt wird, zu kommen verspricht, aber ausbleibt. 197.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

E. Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

f) 1. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

— — wenn der Hilfsarbeiter trotz dringlicher Arbeit durch mehrere Stunden am Arbeitsorte nicht erschienen ist und diese Zeit in einem Gasthause zechend verbracht hat. 198.

— — wenn der Arbeiter ohne Erlaubnis von der Arbeit wegbleibt, um für sich Feldarbeiten zu verrichten. 433.

— — wegen gerichtlicher Geschäfte. 427, 428.

— Arbeitsverweigerung durch Weigerung, die Reisetour vor Einsendung des Reisekostenbetrages anzutreten. 272.

— Kein Entlassungsgrund, wenn die Arbeitsverweigerung nachgesehen worden ist. 11.

— — wenn die übertragene Arbeit dem Arbeitsvertrage zuwiderläuft. 85, 204, 894.

— — Eine von der vereinbarten Arbeit verschiedene Verrichtung kann verweigert werden. 204, 618.

— aber nicht die mit der Inventur verbundene Arbeit. 549.

— — Eine Arbeit kann verweigert werden, zu welcher der Arbeiter nach den Umständen sich nicht als verpflichtet zu betrachten hatte. 432, 618.

— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn eine Arbeit verweigert wird, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist. 199.

— — insbesondere Einstellung der Feuerung bei einem Dampfkessel, aus dessen Beschaffenheit Gefahr droht. 429.

— — — wenn die Arbeitsverweigerung mit Rücksicht darauf begründet war, daß die vom Arbeiter verlangte Arbeit seine Kräfte überstieg und wenn der Arbeiter mit einer entsprechenden Beihilfe zur Verrichtung der Arbeit bereit war. 200, 394.

— — Arbeitsverweigerung kein Entlassungsgrund, wenn es sich um eine am Sonntage nicht gestattete Arbeit handelt. 201. 602, 605.

— — wenn die Arbeit während der behördlich bestimmten Arbeitspause verweigert wird. 604.

— — wenn die Arbeit am Sonntag verweigert wird, weil unter der Woche nicht der Ersatzruhetag gewährt wurde. 280.

— — wenn der Arbeiter sich über die Dauer der Arbeit an Sonntagen im Irrtum befand und deshalb nachmittags nicht zur Arbeit erschien. 606.

— — anders, wenn es sich um Arbeit an einem Feiertage handelt. 202.

— — wenn zur Vornahme der Arbeit eine die Arbeitszeit voraussichtlich bedeutend überschreitende Zeitdauer erforderlich ist. 203.

— — Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeiter (Kellner) den vereinbarten Ausgang machte, ohne vorher um Erlaubnis gefragt zu haben. 423.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. (liegt nicht vor), wenn zwar der angesuchte Urlaub verweigert wird, die Entfernung aber objektiv gerechtfertigt ist (sittliche Pflichten). 425, 430. Krankheit. 426.

— *E.* Durch einseitige Erklärung.

8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**

f) 2. wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

— Beharrliche Pflichtvernachlässigung setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298.

— wenigstens zwei Pflichtverletzungen sind erforderlich. 430.

— durch Verderben des Arbeitsprodukts infolge wiederholter Nachlässigkeit bei Fertigstellung eines Stückes Gewebes. 570.

— durch Vernachlässigung der Aufsichtspflicht seitens eines Werkführers. 436.

— durch verspäteten Dienstantritt. 17, 434.

— durch unentschuldigtes Ausbleiben. 20, 21, 808.

— zum Zweck der Beteiligung an einer Wahl. 589.

— durch Nichterfüllung der Pflichten als Nachtwächter (Schlafen während der Nacht). 590.

— durch wiederholte Mißhandlung eines Pferdes. 626.

— durch Überschreitung des Urlaubs. 843.

— durch oftmaliges Blaumachen. 21.

— durch wiederholte Trunkenheit bei der Arbeit. 640.

— durch beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden. 51, 59, 808, 435.

— durch Weigerung, Überstunden zu machen. 22, 591.

— — im Zeitlohn zu arbeiten. 424.

— Vereinzeltes Zuspätkommen ist nicht als beharrliche Pflichtvernachlässigung anzusehen. 52.

— — insbesondere dann nicht, wenn die Annahme gerechtfertigt ist, daß der Gewerbeinhaber auf pünktliches Erscheinen kein Gewicht legt. 628.

— Eine vereinzelte abfällige Äußerung des Gehilfen über die Behandlung des Lehrlings durch den Meister bildet keinen Entlassungsgrund. 522.

— Schuldhafte Verzögerung in der Bestellung der Dienstkaution. 586.

— die Weigerung, nach der Kündigung mehr als früher zu arbeiten, ist kein Entlassungsgrund. 587.

— geringerer Fleiß nach der Kündigung. 588.

f) 3. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

— wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung. 205. 439.

— In der Aufforderung eines Arbeiters an die übrigen, sich um bessere Dienstplätze umzusehen, liegt kein Grund zur sofortigen Entlassung. 57.

— Die Aufforderung an einen anderen Arbeiter wegen der ihm zugefügten Mißhandlung die Strafklage zu erheben, rechtfertigt nicht die Entlassung. 613.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
8. Entlassung durch den **Arbeitgeber.**
f) 4. wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen. 206.
— das Konkubinatsverhältnis eines Hilfsarbeiters mit der Frau eines anderen Arbeiters berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.
g) 1. wegen grober Ehrenbeleidigung.
— wegen grober Beleidigung des Direktors. 60.
— — der Frau des Arbeitgebers. 61.
— — eines Magazineurs. 227.
— — des Buchhalters. 144.
— — eines Lehrlings. 460.
— Die Beleidigung eines Bediensteten höherer Kategorie, der nicht Hilfsarbeiter ist, ist ein Entlassungsgrund. 227.
— Der vor fremden Leuten mit „Kameel" beschimpfte Hilfsarbeiter kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung lösen. 391.
— Abwehr einer Beleidigung des Dienstgebers bildet keinen Entlassungsgrund. 317.
— Höhnisches Lachen auf den wegen Beschädigung eines Fabrikats gemachten Vorwurf berechtigt nicht zur Entlassung. 218.
— Ungehörige Äußerungen bilden an sich keine Ehrenbeleidigung. 62, 64, 145.
— „Wenn Sie es besser verstehen, so machen Sie es sich selbst" enthält keine grobe Ehrenbeleidigung. 207.
— wegen beiderseitiger Beleidigungen. 65.
g) 2. wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.
— wegen körperlicher Verletzung. 461.
— wegen Bedrohung mit Tätlichkeiten. 68. 144.
— wegen Hervorrufung eines Raufhandels. 462.
h) 1. wegen abschreckender Krankheit.
— des Arbeiters ist auch dann zulässig, wenn dieser die Krankheit ohne sein Verschulden erworben hat. 208.
— — Krätze. 208.
— — Geschlechtskrankheit. 314.
— — Augen-Trachom. 409.
— — Epilepsie. 593.
— Das Erkranken des Arbeiters an Tuberkulose berechtigt nicht zur Entlassung, 313.
h) 2. wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.
— Eintägige Arbeitsunfähigkeit infolge Katzenjammers berechtigt zur Entlassung. 615.
— Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Betriebsunfall zurückzuführen ist, der sich bei größerer Aufmerksamkeit hätte vermeiden lassen, ist die Entlassung nicht gerechtfertigt. 616.
h) 3. wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 4 Wochen.
— infolge der Entbindung. 464.
— Kündigung während der Krankheit des Hilfsarbeiters ist zulässig. 211, 212, 411, 412. Entgegengesetzt. 3.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
— — Das Unterlassen der Anzeige von der eingetretenen Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
— Mehr als 4wöchentliche Unterbrechung der Arbeit infolge Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.
i) wegen gefänglicher Anhaltung. 215, 558.
9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**
a) wegen Gesundheitsgefährdung.
— Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur zulässig, wenn vorher vergeblich die Beseitigung der Gesundheit gefährdenden Mängel der Arbeitsstätte verlangt wurde. 515.
— Die Weigerung, dem Hilfsarbeiter an Stelle der gesundheitsschädlichen Arbeitsstätte eine andere zuzuweisen, berechtigt zum Verlassen der Arbeit. 516.
b) wegen Mißhandlung oder Beleidigung durch den Arbeitgeber.
— Nur die Beleidigung durch den Gewerbeinhaber oder dessen Stellvertreter berechtigt zum Verlassen der Arbeit. 227, 228, 465.
— Eine grundlose Beschuldigung mit Diebstahl bildet eine grobe, zur Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigende Ehrenbeleidigung. 146.
— Der Vorwurf unreellen Gebarens berechtigt zum Verlassen der Arbeit nur, wenn er unbegründet ist. 466.
— Des Rechts, die Auflösung des Dienstverhältnisses zu verlangen, wird der vom Arbeitgeber beschimpfte Arbeiter dadurch nicht verlustig, daß er den Angriff, ohne beleidigend zu werden, abwehrt. 317.
c) wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.
— wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maß. 320.
— Die Behauptung einer Kaffeehauskassierin, sie müsse im Geschäfte von anderen Personen Unsittlichkeiten ansehen, rechtfertigt nicht das Verlassen des Dienstes. 513.
d) wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.
— Durch einseitig verfügte Lohnreduktion. 484.
— durch Nichtbezahlen des verdienten, wenn auch nicht vereinbarten Lohnes. 321.
— durch Verweigerung der versprochenen Zulage. 231.
— durch erhebliche Verzögerung der Auszahlung des Lohnes. 66, 230, 474.
— durch grundlose Zurückversetzung in eine schlechter entlohnte Arbeiterkategorie. 592.
— durch einseitige Versetzung aus dem Zeitlohn in den Akkordlohn. 603.
— Wenn der Arbeiter Stundung des Lohnes bewilligt hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis einseitig lösen. 467.
— Dagegen ist Mangel an Barmitteln keine Entschuldigung für den Arbeitgeber. 474.
— Vorenthalten der bedungenen Bezüge liegt vor, wenn ein Unternehmer nachträglich eine früher versprochene Zulage verweigert. 231.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
E. Durch einseitige Erklärung.
9. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitnehmer.**
d) wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge oder Vertragsverletzung.
— — liegt auch dann vor, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist, wenn aber der angemessene Lohn vorenthalten wird. 321.
— — liegt nicht vor, wenn über die Voraussetzungen einer Zulage Erkundigungen eingezogen werden. 34.
— — Die bloße Besorgnis, daß vom Lohn ein Abzug gemacht wird, berechtigt nicht zum Verlassen der Arbeit. 528.
e) 1. wegen Mangels an Arbeit. 67, 68, 69, 153, 216, 217, 218, 560, 610. Siehe auch Aussetzen der Arbeit.
— Trotz Einverständnis über das Aussetzen der Arbeit kann der Arbeiter Entschädigung begehren, wenn nach einiger Zeit keine Arbeit geboten wird. 68.
— Entschädigung gebührt nicht, wenn die Arbeit wegen notwendiger Reparaturen ausgesetzt werden muß. 88.
— Entschädigung gebührt für den durch zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang. 333.
— Eine vorübergehende teilweise Unterbrechung der Stückarbeit berechtigt nicht zum Verlassen der Arbeit. 528.
F. Entschädigung wegen vorzeitiger oder verschuldeter Auflösung.
— Entschädigung gebührt nur für die Kündigungsfrist. 69.
— Entschädigung für die Kündigungsfrist gebürt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.
— Durch grundlose vorzeitige Entlassung wird der Anspruch des Arbeiters auf den Theil des Lohnes nicht verwirkt, der für die Fortdauer der Arbeit bis zum Schlusse der Campagne zugesichert war. 220.
— Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses. 316, 317, 318.
— keine Entschädigung, wenn nach Behebung des Verdachtes die Aufnahme in den Dienst angeboten worden ist. 319.
— Entschädigung wegen grundloser Entlassung umfasst zum mindesten den Lohn für einen vollen Arbeitstag, auch wenn die Kündigung ausgeschlossen war, sofern der Arbeiter zur Arbeit erschienen ist. 163, 629.
— — wegen vorzeitiger Entlassung hat sich auch auf die Vergütung des durch den Entgang einer Naturalwohnung verursachten Schadens zu erstrecken. 157.
— — umfaßt auch die zugesagte Wohnungszulage. 235.
— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt der Verzicht auf die Entschädigung. 235.
— Für Entschädigungsansprüche, die erst nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.
— Durch Vertrag kann die Entschädigung anders bestimmt werden, als sie das Gesetz normiert. 555.
— Der Arbeiter kann nur wegen Nichtbeschäftigung die Entschädigung begehren, aber nicht verlangen, daß seine Arbeitsleistung entgegengenommen wird. 559.
G. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.
H. Haftung des Gewerbeinhabers für den durch den Kontraktbruch des Arbeiters verursachten Schaden. 229.

Auflösung des Lehrverhältnisses durch übereinstimmenden Willen beider Teile. 92.
— Wegen Nichtleistung der Gegenleistungen ist der Lehrherr nicht zur Auflösung berechtigt. 287.
— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.
— wegen wiederholter Pflichtverletzungen. 289.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit durch den Lehrling. 290.
— Zeitweises Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten bildet keinen Auflösungsgrund. 290.
— wegen Mißbrauchs des väterlichen Zuchtrechtes. 292.
— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.

Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.
Aufsicht. Vernachlässigung der Aufsichtspflichten. 435, 436.
Augentrachom, abschreckende Krankheit. 409.
Ausbleiben. Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Ausfolgung des Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 184.
— In dem Verlangen um, liegt eine Austrittserklärung. 236.
— — auch dann, wenn die vom Arbeiter angestrebte Pensionierung nicht erfolgte. 237.
— Rechtzeitigkeit. 281.
Siehe auch Arbeitsbuch.
Ausgang. Um den vereinbarten Ausgang zu machen, bedarf der Arbeiter keiner besonderen Bewilligung des Arbeitgebers. 423.
Aushülfe. Aushelfer hat keinen Anspruch auf Kündigung. 244.
— Eine nur zur Aushülfe aufgenommene und demzufolge auch nur nach Maßgabe des Bedarfes an einzelnen Tagen der Woche beschäftigte Wäscherin hat keinen Anspruch auf Kündigung. 135.
— Ein für die Dauer der Erkrankung eines Hilfsarbeiters aufgenommener Aushelfer kann nicht ohne Kündigung entlassen werden, wenn der Aushülfegrund noch fortdauert. 106.
— Zwischen dem Aushelfer, der von einem zur Waffenübung einrückenden Gehilfen bestellt wurde und dem Gewerbeinhaber besteht kein Lohnvertrag. 581.
— Im Falle der Aufnahme für die Dauer der Erkrankung eines bestimmten anderen Arbeiters endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit der Genesung des anderen Arbeiters. 134.
— Die Aufnahme „zur Aushülfe" ändert nichts an der gesetzlichen Kündigungsfrist, falls der Zeitpunkt, wann die Aushülfe enden soll, nicht genau bestimmt ist. 86.
— Umwandlung eines dauernden Dienstverhältnisses in ein solches zur Aushülfe. 244.
— Ein anfänglich nur zur Aushülfe aufgenommener Arbeiter wird, sobald der Grund der Aushülfe weggefallen ist, durch seine Weiter-

verwendung im Gewerbe dauernd in Arbeit übernommen und erlangt dadurch Anspruch auf Kündigung. 100.

Aushülfe. Lohn eines zur Aushülfe aufgenommenen Gehilfen. 39.

— Dem zur Aushülfe aufgenommenen Arbeiter gebührt ein höherer Lohn als dem in dauernder Beschäftigung stehenden Arbeiter. 630.

— Siehe auch Kündigung.

Aushülfskondition der Buchdrucker beinhaltet Recht zur Auflsu ng ohne Kündigung. 136.

Aushülfskellner. Lohnanspruch. 141.

Auskünfte, ungünstige, berechtigen nicht zur Entlassung, wenn sie nicht näher bezeichnet werden. 315.

— Für Entschädigungsansprüche, die aus der Erteilung ungünstiger Auskünfte nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden sind, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 335.

Ausschluß der Kündigung, siehe Kündigung.

Aussetzen der Arbeit. Eine durch notwendige Reparaturen veranlaßte ein- bis zweitägige Arbeitspause berechtigt nicht, das Arbeitsverhältnis als gelöst zu betrachten. 88.

— Der Hilfsarbeiter kann nach angemessener Zeit Arbeit, beziehungsweise Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist verlangen. 68.

— Der Hilfsarbeiter kann wegen Mangels an Arbeit das Verhältnis einseitig lösen. 216.

— — nicht aber der Arbeitgeber. 217.

— Der Arbeitgeber muß dem Akkordarbeiter, den er nicht arbeiten ließ, Entschädigung leisten. 219, 514.

— Wenn sich der Hilfsarbeiter damit einverstanden erklärt hat, kann er nicht nachträglich Entschädigung verlangen. 67, 609, 610.

— Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über Aussetzen sind für den Arbeiter ohne Belang, wenn beim Vertragsabschlusse nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.

— kann nicht vom Unternehmer als Strafe verhängt werden. 221.

— Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt werden. 165.

Austreten des Hilfsarbeiters. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung des Arbeitnehmers.

Austrittserklärung. Siehe Auflösung durch einseitige Erklärung.

Auszahlungstag. Die Kündigung muß, wenn nichts anderes vereinbart, nicht gerade am Auszahlungstage gegeben werden. 407.

Bagatellverfahren. Durch die Zession mehrerer Forderungen unter 100 K geht die Selbständigkeit der einzelnen Ansprüche nicht verloren, und es ist über die Klage im Bagatellverfahren zu verhandeln, auch wenn die mehreren Ansprüche zusammen 100 K übersteigen. 333.

Bäcker. Ersatzruhetag muß spätestens am nächstfolgenden Sonntage gewährt werden. 280.

— Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.

— Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger. 646.

Barzahlung. Es ist nicht als ordnungsmäßige Zahlung anzusehen, wenn der Lohn nur vorgezählt wird, aber der Arbeitgeber einem Dritten gestattet, den Lohn oder einen Teil wegzunehmen. 223, 481.

Barzahlung. Ausfolgung des Lohnes an den darauf Beschlag legenden Gastwirt zur Berichtigung der Zechschulden ist unzulässig. 369.

— des Lohnes. Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelforderungen eines Kaufmannes sind unzulässig. 7.

— Eine Forderung für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke kann nicht aufgerechnet werden, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.

— Forderungen für Brot, Zigarren und Branntwein dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden. 260.

— Der Polier darf aus einer übernommenen Gutstehung für Gasthausschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.

— Übernahme der Bürgschaft durch den Arbeitgeber für Lebensmittelschulden von Arbeitern bei dritten Personen und Übernahme der Entschädigungsbürgschaft durch einen am Bezuge der Lebensmittel nicht beteiligten Arbeiter ist zulässig. 371.

— Der Wert der vom Hilfsarbeiter mit Wissen des Gewerbeinhabers bezogenen Holzabfälle kann ohne vorausgegangene Vereinbarung nicht vom Lohne abgezogen werden. 372.

Siehe auch Lohn.

Bauarbeiter. Umfang des Begriffes „gewerblicher Hilfsarbeiter". 130, 160, 161, 162.

Baugewerbe. Bestimmungen des Genossenschaftsstatutes über das Aussetzen. 256.

— Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.

— Provision der Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten für die Poliere. 550.

— Übung, die Maurer mit Ende der Saison zu entlassen, beseitigt nicht die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist. 572.

Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte Dauer der Arbeitszeit weder bedungen, noch ortsüblich ist. 88.

— Nachlässigkeit bei der Führung von Wochenlisten berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.

Bauunternehmer. Verhältnis zu dem Partieführer oder Subunternehmer. 413, 414.

Bauzeichner, die bloß zum Kopieren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden, sind als Hilfsarbeiter anzusehen. 130.

Bedingte Aufnahme unter Vorbehalt der Entscheidung nach Beibringung des Arbeitsbuches. 485.

Beharrliches Verhachlässigen der Pflichten als Entlassungsgrund liegt nicht vor, wenn der Arbeiter vereinzelt zu spät kommt. 52.

— Pflichtvernachlässigung durch Ausbleiben. 308.

— — durch Nichteinhalten der Geschäftsstunden seitens des Werkführers. 435.

— — durch Vernachlässigung der Pflicht zur Aufsicht über den ordnungsmäßigen Arbeitsbetrieb in der Werkstätte. 436.

— — setzt wiederholte Verletzung der dem Arbeiter obliegenden Pflichten voraus. 298, 430.

Beharrliches Vernachlässigen der Pflichten durch fahrlässige Beschädigung des Materials. 301.
Siehe auch Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit und beharrliche Vernachlässigung der Pflichten.
Beisitzer sind zur Entscheidung über Wiedereinsetzung gegen ein in der Streitverhandlung gefälltes Säumnisurteil beizuziehen. 337.
— kann nicht deshalb abgelehnt werden, weil er nicht derselben Branche angehört wie die ablehnende Partei. 549.
Beleidigung, siehe Auflösung wegen Ehrenbeleidigung.
Bergbau. Maschinist beim Bergbau untersteht nicht dem Gewerbegericht. 621.
Berufung. Verwerfung mangels eines bestimmten Antrages. 363.
Berufungsantrag ist ein wesentlicher Bestandteil der Berufung. 363.
Berufungsgericht. Vor dem Berufungsgerichte können neue Ansprüche (Kompensationseinrede) nicht erhoben werden. 360.
Berufungsverfahren. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die im Berufungsverfahren vorgenommenen Feststellungen maßgebend. 123.
— Im Falle der Berufung gegen ein gewerbegerichtliches Urteil in Säumnisfällen ist neues tatsächliches Vorbringen und Einwendungen gegen das von der nicht säumigen Partei in erster Instanz Vorgebrachte ausgeschlossen. 124, 347, 563.
— Vor dem Berufungsgerichte ist die Streitsache lediglich in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem zu verhandeln und sind für die Bestimmung dieser Grenzen die Berufungsgründe maßgebend. 339.
— Im Verfahren vor dem Berufungsgerichte finden die Vorschriften der Z. P. O. über das Vorverfahren keine Anwendung. 164.
Bestimmtheit der Erklärung bei Kündigung oder Entlassung. 27, 28, 29, 30, 32, 85, 101, 103, 104, 238, 416, 469.
Siehe auch Auflösung und Kündigung.
Bestrafung des Lehrlings. 292.
Betriebskrankenkasse. Schiedssprüche des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankenkasse können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.
Betriebsreduktion verpflichtet zum Ersatz an die Akkordarbeiter, wenn sie nicht der Verkürzung der Arbeitszeit zugestimmt haben. 514.
Betriebsstätte, in welcher die Arbeiten geleistet werden. 126.
— Der Gewerbeinhaber ist nur verpflichtet, an seiner Betriebsstätte Arbeit zu geben. 307.
— Für die Zureise zu dem von der Betriebsstätte eine Stunde entfernten Arbeitsorte gebührt dem Arbeiter eine Vergütung. 246.
— für welche die Arbeiten zu leisten sind, ist maßgebend für örtliche Zuständigkeit. 125.
— Der Ort, an dem der Platzagent tätig zu sein hat, begründet nicht die örtliche Zuständigkeit. 444.
— ist verschieden vom Standort des Gewerbes, nur erstere ist für die Zuständigkeit maßgebend. 548, 578.
Betriebsstörung. Der Unternehmer haftet dem Akkordarbeiter für den durch eine zufällige Betriebsstörung bewirkten Verdienstentgang. 333.
Betrug durch Übervorteilung der Gäste berechtigt zur Entlassung des schuldtragenden Schankgehilfen. 194.
Betrügerische Angaben über das geleistete Arbeitsquantum berechtigen zur Entlassung 302.
Bettgeher sind nicht zu den Hausgenossen im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. zu rechnen. 206.
Bevollmächtigter. Abschluß des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer. 73, 324.
— Abschluß des Arbeitsvertrages durch den Partieführer verpflichtet den Unternehmer dann nicht, wenn der Partieführer die Arbeit selbständig in Akkord übernommen hat. 74.
— Außer der Ehegattin können auch andere eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte weiblichen Geschlechtes zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.
— im gewerbegerichtlichen Verfahren muß Vollmacht haben. 475, 563.
— Einen Angestellten, der ohne Vollmacht erscheint, kann das Gericht, muß aber nicht als Bevollmächtigten zulassen. 563.
Beweislast. Der auf Schadenersatz belangte Arbeitgeber hat zu beweisen, daß der Arbeiter keinen Schaden hatte, weil er anderweitig Verdienst fand. 457.
Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren. 123.
Bezirkskrankenkasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210.
— Beiträge, die seit mehr als einem Monate rückständig sind, dürfen vom Lohne nicht abgezogen werden. 262, 454.
Bezüge. Vorenthalten bedungener Bezüge kann auch dann vorliegen, wenn der Lohn nicht ausdrücklich vereinbart worden ist. 321.
— Reisespesen bilden einen Teil der vereinbarten Bezüge des Handlungsreisenden. 78, 293.
— Siehe auch Lohn.
Bierbrauerei. Wirtschafter sind nicht Arbeiter. 344.
Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Biermarken. Lohnabzug für. 499.
Blaumachen. Entlassung wegen. 21.
— Wenn für neuerliches Blaumachen eine Konventionalstrafe vereinbart war, kann nicht die Entlassung erfolgen. 222.
Blumenzurichterin. Ausdehnung der Arbeitszeit über das übliche Maß und Entlohnung. 530.
Bohrist. Der als Bohrist aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.
Borgen. Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger seinem Arbeitgeber. 646.
Brotausträger. Haftung für auftragwidriges Kreditieren. 646.
Bruch. Anspruch auf Ersatz für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.
Brückenmaut. Ersatz der vom Arbeiter bezahlten. 375.
Buchdrucker. Bei Aufnahme in Aushülfskondition besteht kein Anspruch auf Kündigung. 136.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund der vereinbarten Bestimmungen des

Tarifes der Buchdruckereibediensteten. 361.
Buchhalter in einer Zuckerwarenfabrik ist nicht Arbeiter. 329.
Bügeln. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
Bürgschaft. Aus der Übernahme der Bürgschaft für Zechschulden des Arbeiters kann diesem kein Lohnabzug gemacht werden. 370.
— Wohl aber dem sich verbürgenden Arbeiter, der am Bezuge der Lebensmittel nicht beteiligt war. 371.
Dampfkessel. Der Kesselwärter kann ungeachtet günstiger Prüfungs- und Verwendungszeugnisse wegen Unfähigkeit entlassen werden. 185.
— Der Heizer ist berechtigt, die Feuerung einzustellen, wenn aus der Beschaffenheit des Kessels Gefahr droht. 429.
Dampfmaschinen. Der Wärter darf nicht eigenmächtig die Maschine verlassen. 415.
Dauer des Arbeitsverhältnisses. Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Monat begründet ist, kann nur für den Schluß des Monates gekündigt werden. 258.
— Wenn Arbeiter eine als Ganzes angesehene Arbeitsleistung übernommen haben, kann nicht ohne gesetzlichen Grund während der Arbeit gekündigt werden. 527.
Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf.
— **der Probezeit** nach Handelsbrauch. 385.
Diäten. Bei Reisenden bilden die Diäten einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78, 293.
— bilden einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 378.
Diebstahl. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Diebstahl.
Dienstbotenstreitigkeiten. Für Dienstbotenstreitigkeiten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 128.
Dienstzeugnis. — Siehe Zeugnis.
Drohung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Ehrenbeleidigung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen.
Einberufung zur Waffenübung. — Siehe Waffenübung.
Einkommensteuer. Abrechnung vom Lohne. 274.
Einstellen der Arbeit vor Feierabend ist unbefugtes Verlassen der Arbeit. 56. — Siehe auch Arbeitseinstellung und Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Eintragung, unzulässige, in das Arbeitsbuch. Hinweis auf Streik als Entlassungsgrund. 164.
— im Arbeitsbuch, unzulässige. 486.
Einverständliche Auflösung. — Siehe Auflösung durch Willensübereinstimmung.
Eisenbahnfahrt. Die auf der Eisenbahn verbrachten Stunden sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen und auch nicht als Überstunden zu entlohnen. 276.
Entbindung. Entlassung wegen der dadurch hervorgerufenen Arbeitsunfähigkeit. 464.
Entlassung. — Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung.
Entlassung. Ein Hinweis auf die Entlassung ohne Kündigung darf in die Arbeitsbestätigung nicht aufgenommen werden. 341.
Entlohnung, siehe Lohn.
Entschädigung. Der Hilfsarbeiter, der den Arbeitsvertrag nicht rechtzeitig zuhält, ist ersatzpflichtig. 494.
— des Arbeitgebers durch den Gehilfen, wenn dieser eine unbrauchbare Arbeit liefert. Mangelhaftigkeit des Materiales entschuldigt nicht, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176, 178.
— des Arbeitgebers wegen Verlassens der Arbeit vor Vollendung der akkordierten Arbeit. 527.
— des Arbeiters wegen Nichtvollendung der akkordierten Arbeit durch Verschulden des Arbeitgebers. 177.
— Regreßpflicht des Goldarbeitergehilfen wegen Beschädigung eines Edelsteines bei der Reparatur eines Ringes. 584.
— wegen Nichtbeschäftigung der Arbeiter. 153, 386, 387, 560.
— für die Zeit, während welcher der Arbeiter in Anhoffnung des vereinbarten Dienstes Arbeit von anderer Seite nicht angenommen hat, wenn der Arbeitsvertrag vom Dienstgeber nicht eingehalten wird. 396.
— Bei Bemessung der Entschädigung des Akkordarbeiters wegen Verdienstentgangs infolge Arbeitsmangels ist der Betrag zugrunde zu legen, den der Arbeiter im Gewerbe tatsächlich verdient hat. 560.
— Der Reisende ist zu entschädigen, wenn er durch ungenügende Verwendung und anderweitige Beschäftigung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
— — ebenso wegen Entganges der Reisegebühren. 293.
— des Arbeiters wegen Entgangs der Krankenversicherungsbeiträge. 294, 295.
— für die Abnützung des Fahrrades. 377.
— wegen Entgangs des Ersatzruhetages, siehe Ersatzruhetag und Sonntagsruhe.
— wegen Entgangs des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe. 358.
— wegen Entlassung, siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Entschädigung.
— wegen vorzeitiger Kündigung, siehe Kündigung.
— wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches, siehe Arbeitsbuch.
— wegen gesetzwidriger Verlängerung der Lehrzeit. 500.
— Einfluß des beiderseitigen Verschuldens an der Auflösung des Dienstverhältnisses auf die Entschädigungsfrage. 316, 317, 318.
— wegen Entlassung, wegen Verhaftung, kann nicht begehrt werden, wenn nach Behebung des Verdachtes dauernder Verdienst angeboten wurde. 319.
— Im Falle der Kündigung mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht Entschädigung, sondern nur Zuhaltung des Vertrages verlangen. 83.
— wegen vorzeitiger Entlassung gebührt auch dann, wenn der Arbeiter anderwärts Verdienst gefunden hat. 232.
— wegen vorzeitiger Entlassung kann durch Vertrag abweichend vom Gesetze (§. 84 Gew. O.) bestimmt werden. 555.

Entschädigung. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, wenn der Hilfsarbeiter mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war. 234.
— In der Ausstellung einer Generalquittung liegt ein Verzicht auf die etwaige Entschädigung. 235.
Erdarbeiter. Mit dem Abladen und Anschütten von Erde gegen Taglohn beschäftigte Arbeiter sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 161.
Ergänzungen an der vereinbarten Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.
Erkrankung. Die Nichtanzeige einer Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312.
Erlernung der Arbeit, Lohnanspruch. 43, 44.
Ersatzruhetag muß spätestens am darauffolgenden Sonntage gewährt werden. 280.
— Den Tag, an dem die Ersatzruhe gewährt wird, setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.
— kann nur bei solchen Gewerben bestimmt werden, bei denen Sonntagsarbeit gestattet ist. 605.
— Ein Anspruch auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu gewähren. 365.
— Anspruch auf Entschädigung wegen Entganges des Ersatzruhetages gebührt nicht, wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344.
— im Bäckergewerbe. Inwiefern wegen Entgang eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. 358.
Fabriken. Streitigkeiten zwischen dem Unternehmer und hoher qualifizierten Angestellten gehören nicht zur Zuständigkeit der Gewerbegerichte. 327, 328, 329.
Fabriksmäßig betriebene Bierbrauerei. Arbeitszeit. 345.
Fachschule. Der Lehrling ist verpflichtet, die Fachschule regelmäßig zu besuchen. 523.
— Der Lehrherr, der es unterläßt, den Lehrling zum Besuche der Fachschule anzuhalten, wird entschädigungspflichtig. 617.
Fälschliche Eintragungen im Lohnverrechnungsbuche berechtigen zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters. 192.
— Eintragungen in die Lohnbücher durch den Werkmeister berechtigen zur Entlassung. 306.
Fahrrad. Entschädigung für die Abnützung. 377.
Feiertag. Die Weigerung, an einem Feiertag zu arbeiten, berechtigt zur Entlassung. 202.
— Bei Wochenlohn ist wegen arbeitsfreier Tage kein Abzug zulässig. 266.
— Wenn an einem jüdischen Feiertage gearbeitet wird, kann nicht mit Berufung auf den Feiertag die Ausfolgung des Arbeitsbuches verweigert werden. 282.
— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.
Fingierung eines Bestellungsauftrages bildet einen Grund zur Entlassung eines Handlungsagenten. 443.
Fortsetzung der Arbeit über die frühere Kündigungszeit ist als stillschweigende Zustimmung zur bekanntgegebenen Änderung der Kündigungsfrist aufzufassen. 453.
Fortsetzung ist als stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. 535.
— der Arbeit durch kürzere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht als stillschweigende Verlängerung anzusehen. 93.
— Nach der Kündigung bedarf es zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer darauf gerichteten Einigung. 536.
— des Arbeitsverhältnisses mit dem Geschäftsübernehmer unter den früheren Bedingungen. 374, 534.
Frauen. Nicht bloß die Ehegattin kann als Bevollmächtigte bestellt werden. 336.
Freisprechung des Lehrlings ist nur ein Akt der Beurkundung, Gehilfe wird er schon mit Ablauf der Lehrzeit. 500.
Frostwetter. Einstellung der Bauarbeiten. Kein Anspruch der Arbeiter auf Entschädigung. 548.
Frühstückspause. 437.
Gärtnerei ist kein dem Gewerbegericht unterstehender Betrieb, wenn sie in den Grenzen der landwirtschaftlichen Produktion betrieben wird. 619.
Gasthausschulden. Abzüge vom Lohn. 369, 370, 371.
Gefängliche Anhaltung. Entlassung wegen. 215, 558.
Gehalt. Der Reisende hat Anspruch auf Gehalt für die Kündigungszeit nur dann, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 36.
Gehaltserhöhung. Wenn für den Beginn des Jahres eine Gehaltserhöhung zugesagt wurde, um den Handlungsgehilfen zum Bleiben zu bestimmen, darf das Dienstverhältnis nicht früher aufgelöst werden. 270.
Gehaltsvorschuß. Klagen auf Bezahlung eines anerkannten Gehaltsvorschusses gehören vor das Gewerbegericht. 356.
Gehilfeneigenschaft wird schon mit Ablauf der Lehrzeit, nicht erst mit der Freisprechung erlangt. 500.
Gemeinde. Übergabe des Arbeitsbuches an die Gemeinde bei Annahmeverzug des Arbeiters ist zulässig. 488.
Generalquittung enthält einen Verzicht auf die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche. 235, 346.
Generalpardon für streikende Arbeiter. 451, 452.
Genossenschaftsstatut. Zur vertragsmäßigen Ausschließung der Kündigung genügt nicht der Bestand einer im Genossenschaftsstatute beurkundeten Übung im Gewerbe. 255.
— Wenn nach dem beiden Teilen bekannten Genossenschaftsstatut die ersten 14 Tage als Probezeit zu gelten haben, so gilt innerhalb dieser Zeit die Aufnahme als auf Probe erfolgt. 257.
— Genossenschaftsbeschlüsse, bindende Wirkung für alle Angehörigen, wenn nicht abweichende Verabredungen getroffen wurden. 477.
— Eine im Genossenschaftsstatut enthaltene Bestimmung über das Aussetzen der Hilfsarbeiter wegen Mangels an Arbeit oder ungünstiger Witterung ist für den Arbeitsver-

trag ohne Belang, wenn bei dessen Abschluß nicht darauf Rücksicht genommen wurde. 256.

Genossenschaftsstatut. Einhalten der Bestimmungen über die Höchstzahl der Lehrlinge. 547.

Gerberei. Einbringen der Häute trotz Verstreichens der Arbeitszeit. 366.

Gerichtliche Geschäfte. Der Arbeiter ist nicht berechtigt, ohne sich Urlaub geholt zu haben, wegen einer Ladung zu Gericht von der Arbeit wegzubleiben. 427.

— er ist berechtigt, sich von der Arbeit zu entfernen, um eine Klage anzubringen, die er nur während der Arbeitszeit anbringen kann. 428.

Gerüster ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 162.

— kann entlassen werden, wenn er auftragswidrig die Pölzungen eines Kanalschachtes herausnimmt. 195.

Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.

Geschäftsdiener im Handelsgewerbe. Kündigungsfrist. 410, 538.

Geschäftsführer in einem Wirtsgeschäft ist nicht Arbeiter. 330.

Geschäftsreisende, siehe Reisende.

Geschäftsstunden. Beharrliches Nichteinhalten der Geschäftsstunden berechtigt zur Entlassung. 51, 59, 148, 435. — Siehe auch Arbeitszeit.

— Das Neujahrsgeschenk ist die Vergütung für die im letzten Teile des Jahres über die üblichen Geschäftsstunden zu leistende Mehrarbeit. 274, 275.

Geschäftsübernahme und Übernahme der Arbeitsverhältnisse. 374.

Geschlecht. Auch Angehörige und Angestellte weiblichen Geschlechts können zu Bevollmächtigten bestellt werden. 336.

Geschlechtskrankheit ist als abschreckende Krankheit anzusehen. 314.

Gesellschaftsverhältnisse. Für Klagen aus — ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 497.

Gesundheit. Die Verweigerung einer Arbeit, welche für den Arbeiter mit der Gefahr einer Schädigung der Gesundheit verbunden ist, rechtfertigt nicht die Entlassung. 199, 429.

— Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.

— des Arbeitsverhältnisses wegen Gesundheitsgefährdung durch Übelstände in der Werkstätte. 515. 516.

Gewerbebetrieb. Unbefugter hindert nicht Anrufung des Gewerbegerichtes durch die Arbeiter. 611.

Glasofen. Feiern der Arbeiter während des Wiederaufbaues. 610.

Haft. Entlassung wegen gefänglicher Anhaltung. 215, 558.

Haftung des Gewerbeinhabers solidarisch mit dem Arbeiter, wenn das frühere Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst worden ist. 229.

Handelsagent. Entlassung wegen Fingierung einer Bestellung. 443.

— Zuständigkeit mit Rücksicht auf den Tätigkeitsbereich des Platzagenten. 444.

— siehe auch Reisende.

Handelsgebrauch in Pilsen hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.

— in Prag hinsichtlich der Dauer der Probezeit. 385.

Handelsgewerbe im Sinne des § 5 lit. d Gew. Ger. Ges. sind die Handelsgewerbe im engeren Sinne. 42, 327, 328, 329.

— Geschäftsdiener im — Kündigungsfrist. 410.

Handlungsgehilfe. Der Reisende eines Tuchfabrikanten ist bezüglich der Kündigung nach Handelsrecht zu beurteilen. 36.

— Die Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.

— beim Betrieb eines Handlungsgewerbes beschäftigte Geschäftsdiener sind nicht Handlungsgehilfen. 588.

— Der zu Gesindediensten verwendete Handlungsdiener wird Handlungsgehilfe, wenn er regelmäßig zu kaufmännischen Diensten verwendet wird. 628.

— Hinsichtlich Reisender siehe Reisende.

— Ratenkassiere sind als Handlungsgehilfen anzusehen. 124.

— Agenten für Ratengeschäfte sind Handlungsgehilfen, wenn sie nicht als selbständige Geschäftsleute anzusehen sind. 537.

— Neujahrsgeschenk ist ein Teil der vertragsmäßigen Bezüge. 274, 275.

— Anspruch auf pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 259, 293.

— Reisen, die in Privatangelegenheiten unternommen wurden, berechtigen nicht zu Ansprüchen an den Prinzipal, auch wenn gelegentlich Geschäfte gemacht wurden. 23.

— Anspruch auf Ersatz für die entgangene Provision, wenn der Gewerbeinhaber, um den Handlungsgehilfen zu schädigen, den Umsatz herabdrückt. 642.

— Während der Einberufung zur Waffenübung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.

— Der Anspruch auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit nach Ablauf von 6 Wochen. 480.

— Gehalt und Unterhalt kann im Falle der Erkrankung für sechs Wochen nur gefordert werden, wenn das Dienstverhältnis nicht früher gelöst wird. 211.

— Dem gegen Monatslohn angestellten Handlungsgehilfen darf wegen Ausbleibens nicht ein Lohnabzug gemacht werden. 473.

— Dauer der Probezeit nach Handelsgebrauch. 385.

— Die Entlassungsgründe in Art. 64 Handelsgesetzbuch sind bloß beispielsweise aufgezählt. 359.

— Entlassung wegen anhaltender Krankheit. 210.

— — wegen ungerechtfertigter Unterbrechung der Dienstleistung. Verwirkung des Vertrauens des Prinzipals. 147.

— Entlassung wegen Nichteinhalten der Arbeitszeit durch den Handlungsgehilfen. 51, 148.

— — wegen wiederholter Nichtbefolgung der Anordnung des Geschäftsinhabers, und wegen Zurückbehaltens einkassierter Beträge. 149.

— — wegen Untreue. 149.

— — wegen Untreue durch Annahme einer Provision beim Einkauf einer Maschine. 373.

Handlungsgehilfe. — eines Handelsagenten wegen Fingierung einer Bestellung. 443.
— Das Verschweigen der von einem anderen Handlungsgehilfen vertraulich mitgeteilten, von ihm begangenen Unterschlagung bildet an und für sich keinen Grund zur sofortigen Entlassung. 143.
— wegen Beschimpfung eines anderen Gehilfen im Geschäfte (Buchhalters) durch einen Handlungsgehilfen. 144.
— Die von einem Handlungsreisenden zu einem anderen Angestellten desselben Geschäftes gesprächsweise gemachte Äußerung: Wenn er die Vertretung der Firma D. bekomme, dann pfeife er auf F. (seinen Prinzipal), begründet keine erhebliche Ehrverletzung. 360.
— Entlassung wegen Beschimpfens eines Kunden. 441.
— — wegen unanständigen Benehmens gegen einen Kunden. 442.
— Derbe ungehörige Reden des Prinzipals wider den Handlungsgehilfen bilden an und für sich keine schwere Ehrverletzung. 145.
— Anspruch auf Einräumung dienstfreier Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stelle nach der Kündigung. 150, 338, 339.
— Zeugnis über die Verwendung im Dienste und über die Sitten. 392.
— Haftung für Abgänge im Warenlager. 544.
Handlungslehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Pflichtverletzungen. 289.
Handlungsreisende. Privatreisen berechtigen nicht zum Anspruch auf Diäten und Reisekosten, wenn auch diese Reisen dazu benützt werden, um im Geschäfte des Prinzipals tätig zu sein. 28. — Siehe auch Reisende und Reisekosten.
— Die Reisekosten sind, wenn nichts anderes vereinbart, nachhinein zu bezahlen. 131, 272.
Hängegerüst. Zulage bei Arbeiten auf 551.
Hausbesorgerdienst. Entlohnung durch Gewährung einer Naturalwohnung. 277.
— Die Kündigung der Hausbesorgerwohnung enthält nicht auch die Kündigung des mit dem Hausbesorger bestehenden gewerblichen Arbeitsverhältnisses. 542.
Hausgenossen. Bettgeher sind nicht Hausgenossen im Sinne des § 82 lit. f Gew. O. 206.
Hausgesellen. Rechtsverhältnis zwischen dem Hausgesellen und seinen Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmer. 325.
Heimarbeiter. Perlmutterdrechsler. 326.
— Weber. 325.
— hat als gewerblicher Hilfsarbeiter Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 247.
— ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er die Flickschneiderei selbständig betreibt und nicht in regelmäßiger Beschäftigung steht. 248.
— darf für einen anderen Meister, als bei dem er beschäftigt ist, nicht Arbeiten liefern, wenn dadurch die rechtzeitige Fertigstellung der übernommenen Arbeiten gehindert wird. 440, 479.
— Der Heimarbeiter, der für mehrere Meister arbeitet, hat gegen jenen, bei dem er sein Arbeitsbuch nicht erlegt hat, kein Recht auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 533.
Heimatsgemeinde. Übersendung des Arbeitsbuches an die Heimatsgemeinde. 171, 488.
— Siehe auch Arbeitsbuch.
Hilfsarbeiter. Ob ein Bediensteter Hilfsarbeiter oder Dienstbote ist, ist im einzelnen Falle zu bestimmen. 128.
— Regelmäßige Verwendung beim Gewerbe ohne Rücksicht auf die Beschaffenheit der geleisteten Arbeit begründet den Charakter des gewerblichen Hilfsarbeiters. 495, 622.
— Der zum Herrichten der Werkzeuge bei einem Bau verwendete Schlosser ist Hilfsarbeiter. 622.
— im Sinne des § 82 lit. g Gew. O. sind nicht bloß die Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O., sondern auch die für höhere Dienstleistungen angestellten Bediensteten. 227.
— Bauzeichner eines Baumeisters. 130.
— Heimarbeiter ist als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen, wenn er mit beigestelltem Material nach bestimmtem Stücklohn regelmäßig gewerbliche Tätigkeit leistet. 247, 326.
— Heimarbeiter, die eine selbständige gewerbliche Tätigkeit betreiben, sind nicht als Hilfsarbeiter anzusehen. 248.
— Der zur Leistung von Hilfsdiensten einem Monteur zugewiesene regelmäßig verwendete Helfer ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 391.
— Gerüster sind Hilfsarbeiter. 162.
— Köchin in einem Restaurant ist Hilfsarbeiterin. 45.
— Kutscher einer Fabrik sind Hilfsarbeiter. 128.
— Küchenmädchen eines Restaurants sind Hilfsarbeiter. 129.
— Ein Vorarbeiter, der die Arbeiten zugewiesen und zu beaufsichtigen hatte, ist Arbeiter nicht Meister. 501.
— Nicht Hilfsarbeiter. Ziegelträger. 160.
— — Erdarbeiter 161.
— — Hotelsekretär. 351.
— — zur Verrichtung von Sollizitatordiensten angestellter Privatbeamte eines Kaufmannes. 354.
— — der nur anläßlich einer Übersiedlung für 3 Tage zur Aushülfe und zu untergeordneten Diensten verwendete Arbeiter. 249.
— Der Gewerbeinhaber ist verpflichtet, nicht nur die gewerblichen Hilfsarbeiter, sondern alle in der von ihm gewerbsmäßig betriebenen Unternehmung beschäftigten Arbeiter für den Krankheitsfall zu versichern. 294, 295.
Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig. 117, 121, 164.
— Ebenso bei der Gemeinde. 488.
— des Arbeitsbuches bei der Gewerbebehörde im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ist zulässig, sonst genügt Einsendung an den Gemeindevorsteher nicht. 171.
— Die Verjährung des Entschädigungsanspruches beginnt nicht schon mit der Hinterlegung. 164.
Hotelsekretär. Klagen eines H. gegen den Hotelinhaber gehören nicht vor das Gewerbegericht. 351.
Höhere Dienste verrichtet nicht ein Arbeiter, der die Arbeiten zuzuweisen und zu beaufsichtigen hat. 501.

Höhere Gewalt befreit nicht von der Pflicht zur Schadloshaltung für entgangene Kündigungsfrist. 1.

Holzabfälle. Abzug vom Lohne für Holzabfälle ist unzulässig wenn darüber keine Vereinbarung getroffen wurde. 372.

Inkompetenz. Siehe Unzuständigkeit.

Inventarschäden, Zahlungen des Zahlkellners aus den Trinkgeldern für. 643.

Irrtum über die Dauer der Arbeitszeit an Sonntagen. 606.

Jugendlicher Hilfsarbeiter, nicht Lehrling, wenn die Beschäftigung nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.

Jüdischer Feiertag rechtfertigt nicht Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 982.

Juristischer Kommis ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.

Kampagne in Bierbrauereien. Remuneration der bloß für die Dauer der Kampagne aufgenommenen Arbeiter. 345.

Katzenjammer als Entlassungsgrund. 615.

Kaution. Streitigkeiten über die Rückgabe einer Kaution gehören vor das Gewerbegericht. Die Kaution ist zurückzustellen, wenn feststeht, daß keine Verpflichtung mehr existiert, für die sie zu haften hätte. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Kautionsempfängers. 132.

— Inanspruchnahme für Ersätze wegen Abganges im Warenlager eines Konsumvereines. 544.

— Nur wenn der kautionspflichtige Dienstnehmer mit der Bestellung der Kaution schuldhaft im Verzuge ist, kann er entlassen werden. 586.

Kellner, Trinkgelder statt Lohn. 308.

— kann wegen Krätze entlassen werden. 208.

Kellnerin. Die Kaution ist zurückzustellen, wenn feststeht, daß keine Verpflichtung mehr besteht. Der Nachweis einer solchen Verpflichtung ist Sache des Kautionsempfängers. 132.

— Es ist kein Entlassungsgrund, wenn die verrechnende Kellnerin die ihr angerechneten Beträge deshalb nicht rechtzeitig abführen konnte, weil sie genötigt war, Speisen und Getränke auf Borg zu verabfolgen. 519.

Kesselwärter. Ruhepausen der Kesselwärter. 346.

— Unfähigkeit zur Kesselwartung, beruhend auf Kurzsichtigkeit, Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit infolge höheren Alters. 185.

Kesselanfeuern. Die zur Anfeuerung verwendete Zeit ist nicht als Überstunden anzusehen und mangels besonderer Abrede nicht besonders zu entlohnen. 531.

Klage des gesamten Personals einer Buchdruckerei auf Bezahlung für Arbeiten, die von Fremden verrichtet wurden, auf Grund des Normaltarifes. 361.

Köchin eines Gastwirtes ist als gewerbliche Hilfsarbeiterin anzusehen. 45.

— Küchenmädchen in einem Restaurant sind gewerbliche Hilfsarbeiter. 129.

Kollektiver Arbeitsvertrag. 361, 477.

Kompensation. Zwischen dem Schadenersatzanspruche des Arbeitgebers und dem Ersatzanspruche des Hilfsarbeiters. 90.

Kompensation zwischen einer Forderung des Arbeitgebers und der Entschädigungsforderung des Arbeiters. 226.

— zwischen dem noch nicht fälligen Lohnanspruche und dem Ersatzanspruche des Arbeitgebers wegen veruntreuter Gelder ist nicht zulässig. 803.

Kompetenz, siehe Zuständigkeit.

Konkubinat zwischen einem Arbeiter und der Frau eines anderen berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.

Konkurrenz. Förderung der Interessen der Konkurrenz macht den Hilfsarbeiter des Vertrauens unwürdig. 478.

Konkurrenzverbot. Unwirksamkeit eines vertragsmäßigen Konkurrenzverbotes, als gegen die guten Sitten verstoßend. 340.

Konkurs. Zur Entscheidung über Streitigkeiten zwischen den Arbeitern und dem Konkursmasseverwalter aus dem für Rechnung der Masse fortgesetzten Arbeitsverhältnisse ist das Gewerbegericht zuständig. 82.

Konsumverein. Abgänge im Warenlager infolge Unerfahrenheit des Verkäufers. 544.

Kontorist bei einem Instrumentenmacher ist nicht Arbeiter. 331.

Körperverletzung. Entlassung wegen. 461.

— muss nicht strafbar sein, um einen Entlassungsgrund abgeben zu können. 461.

Konventionalstrafe unterliegt der richterlichen Mäßigung, auch wenn darauf verzichtet wurde. 446.

— Eine unter der Bedingung ununterbrochener Arbeit während der Dauer der Kampagne zugesicherte Prämie ist als ein zurückbehaltener und als Konventionalstrafe verfallender Teil des Entgelts anzusehen. Sie verfällt nicht, wenn die vorzeitige Entlassung grundlos war. 220.

— Falls bei Akkordarbeiten, die nicht fertiggestellt werden, nur der niedrigere Zeitlohn zu vergüten ist, ist dies rechtlich als Konventionalstrafe anzusehen. 448.

— Der Bauunternehmer kann ein ihm auferlegtes Pönale nicht auf die Akkordarbeiter überwälzen, wenn nicht eine Konventionalstrafe vereinbart wurde. 583.

— Wenn für eine Ordnungswidrigkeit eine Konventionalstrafe vereinbart ist, kann nicht Entlassung erfolgen. 222.

— Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221, 473.

— Nach der Arbeitsordnung zulässige Ordnungsstrafen sind als Konventionalstrafe anzusehen. Sie unterliegen der richterlichen Überprüfung. 447.

— Daß ein Arbeiter die vom Unternehmer über ihn verhängte Strafe des Aussetzens der Arbeit über sich ergehen ließ, berechtigt nicht zu der Annahme seiner Zustimmung. 221.

Korrespondenten ist im Zeugnis zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.

Krankenkasse. Folgen der unterlassenen Anmeldung. 210, 597.

— Die Ansprüche an die Bezirkskrankenkasse sind nicht durch die Anmeldung des versicherungspflichtigen Arbeiters bedingt. 597.

— dem Arbeiter steht daher kein Ersatzanspruch wegen unterlassener Anmeldung zu. 597.

Krankenkasse. Anspruch des Arbeiters auf Ersatz der Krankenunterstützung, wenn der Gewerbeinhaber ihn nicht versichert hat. 294, 295.

Krankenversicherung. Ersatzanspruch wegen unterlassener Versicherung eines gewerblichen Hilfsarbeiters. 294, 295, 597.

— Umfang der Pflicht des Gewerbeinhabers zur Versicherung seiner Hilfsarbeiter. 295.

Krankenversicherungsbeiträge. Rückständige Krankenversicherungsbeiträge können vom Lohn abgezogen werden. 262.

— wenn sie nicht länger als vier Wochen rückständig sind. 454.

Krankheit begründet nur eine Unterbrechung, nicht aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Auflösung während oder nach der Erkrankung ist nicht der Tag der Erkrankung, sondern der Tag der ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses als Tag des Abganges in das Arbeitsbuch einzutragen. 46.

— Während der vier ersten Krankheitswochen ist eine Kündigung durch den Unternehmer unzulässig. 8.

— hindert nicht die Kündigung. 211, 212, 412.

— Durch Erkrankung des Hilfsarbeiters wird der Lauf der Kündigungsfrist nicht unterbrochen. 213.

— Der Anspruch eines Handlungsgehilfen auf Gehalt erlischt im Falle der Krankheit und Dienstunfähigkeit nach Ablauf von sechs Wochen. 480.

— Der Handlungsgehilfe hat im Falle seiner Erkrankung nur solange Anspruch auf seine Bezüge, als das Dienstverhältnis nicht durch Kündigung gelöst wird. 412.

Krankheit, abschreckende. Krätze berechtigt zur Entlassung des Kellners. 208.

— — Tuberkulose ist nicht als solche anzusehen. 318.

— — wohl aber eine Geschlechtskrankheit. 314.

— — Augentrachom. 409.

— — Epilepsie. 593.

— Eine Krankheit, die eine vierwöchentliche Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, ist als anhaltende Krankheit anzusehen. 210.

— als Grund für das Ausbleiben von der Arbeit muß vom Arbeiter nachgewiesen oder doch glaubhaft gemacht werden. 190.

Krankheit. Wenn nach dem subjektiven Krankheitsgefühl des Arbeiters sein Wegbleiben gerechtfertigt ist, liegt unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht vor. 426.

— Das Unterlassen der Anzeige von eingetretener Erkrankung bildet keinen Entlassungsgrund. 312. Vgl. 431.

— Wenn der Arbeiter trotz Genesung nicht vollkommen arbeitsfähig ist, hat er dies anzuzeigen, er darf aber nicht ohneweiters ausbleiben. 625.

— Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.

— Verzicht auf das Entlassungsrecht wegen. 397.

Krätze berechtigt als eine abschreckende Krankheit zur Entlassung des damit behafteten Kellners. 208.

Kreditieren. Für auftragwidriges Kreditieren haftet der Brotausträger. 646.

— durch die Kellnerin. 519.

Kritik. Dem Hilfsarbeiter steht nicht das Recht zu, an dem Vorgehen des Arbeitgebers gegen den Lehrling Kritik zu üben. 522.

Küchenmädchen eines Restaurants gehören zum gewerblichen Hilfspersonal. 129.

Kündigung.

Anwendbarkeit der gesetzlichen Bestimmung.

— auf Stückarbeiter. 95.

— Handlungsgehilfen. 48.

— Ratenkassiere. 124.

— Heimarbeiter. 247, 248.

— Auf Heimarbeiter finden die gesetzlichen Bestimmungen nur Anwendung, wenn sie zu dem Meister in einem dauernden Arbeitsverhältnis stehen (Hinterlegung des Arbeitsbuches). 533.

Ausschließung durch Vereinbarung. 19, 49, 102, 241.

— durch Unterfertigen der Arbeitsordnung. 113.

— durch die Arbeitsordnung, auf welche bei der Aufnahme hingewiesen wurde. 252, 253, 254.

— durch die Ausstellung einer Bestätigung über die Annahme der Arbeitsordnung. Einwendung, die Erklärung nicht gelesen zu haben, ist nicht zu beachten. 251, 607, 608.

— Die Besorgnis, die Stelle zu verlieren, begründet keinen die Vereinbarung ungiltig machenden Zwang. 647.

— durch Empfangnahme der in deutscher Sprache abgefaßten Arbeitsordnung durch einen dieser Sprache nicht mächtigen Arbeiter. 114.

— durch Unterfertigung eines die Kündigung ausschließenden Dienstvertrages. Die Einwendung, daß der Arbeitnehmer die Urkunde nicht gelesen habe, ist nicht zu beachten. 250.

— durch Vereinbarung, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen jederzeit das Arbeitsbuch ausfolgen wird. 398.

— durch vorbehaltloses Zurkenntnisnehmen der Erklärung des Poliers, daß es keine Kündigung gibt. 400.

— durch vorbehaltloses Zurkenntnisnehmen der Erklärung des Gewerbeinhabers, daß es nur 24stündige Kündigung gebe. 648.

— durch Bezugnahme auf frühere Vereinbarung. 96.

— wird dadurch nicht hinfällig, daß der Arbeitgeber den Arbeiter nach der Aufforderung, sich eine andere Arbeit zu suchen, noch eine Weile beschäftigt. 241.

— behält ihre Geltung auch, wenn der Hilfsarbeiter mit seiner Zustimmung in eine andere Niederlassung versetzt worden ist. 501.

— gilt aber nicht ohneweiters für einen späteren Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien. 517.

— Der Bestand einer Übung, auf welche nicht hingewiesen wurde, genügt nicht. 255, 572.

— Die Erklärung, daß der Arbeiter bloß bedingungslos aufgenommen werde, genügt nicht. 138.

— Die Vereinbarung, „aneinander nicht gebunden zu sein, wenn einer dem anderen nicht gefallen sollte", enthält nicht mit der notwendigen Klarheit die Ausschließung der Kündigung. 399.

Kündigung. Durch Erteilung eines Generalpardons an die streikenden Arbeiter wird die Kündigung nicht ausgeschlossen. 451, siehe auch 452.
— Auch wenn die Kündigung ausgeschlossen ist, darf der Kutscher nicht einfach den Wagen stehen lassen und sich, ohne etwas zu sagen, aus dem Dienst entfernen. 545.
— Der Ausschluß der Kündigung gilt auch für das Akkordarbeitsverhältnis. 552.
Ausschließung bei Aufnahme zur Probe u. dgl.
— Im Falle provisorischer Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches kann das Arbeitsverhältnis ohne vorausgehende Kündigung gelöst werden. 187.
— Ausschließung bei Aufnahme zur Probe. 24, 25, 26, 44.
— Aufnahme auf Probe muß ausdrücklich vereinbart sein und setzt die Bestimmung einer Zeitgrenze voraus. 24, 383.
— Wenn sich der Arbeitnehmer für die ersten Tage das Rücktrittsrecht vorbehält, weil er an seiner Eignung zur bedungenen Arbeit zweifelt, liegt ein Probeverhältnis vor. 629.
— Die Aufnahme ist nicht als eine probe- oder aushilfsweise anzusehen, wenn sie mit den Worten erfolgte: „Also gut, wir werden es mit Ihnen versuchen, treten Sie morgen den Dienst an.“ 157.
— — auch nicht, wenn die Aufnahme mit dem Bemerken geschah: „Die Ablösung geschehe, bis ein anderer da sei“. 502.
— — auch nicht, wenn die Aufnahme mit der Erklärung erfolgte, daß der Hilfsarbeiter hin und wieder aussetzen müsse. 503.
— Aushilfsweise Verwendung ist zugesichert, wenn dem Gehilfen versprochen wird, ihm Arbeit zu geben, wenn der Arbeitgeber „etwas hat“. 504.
— Probeweises Dienstverhältnis liegt vor, wenn die Aufnahme mit den Worten erfolgte: „Wir werden es uns auf 8 Tage ansehen“. 505.
— In den beim Eintritt in den Dienst von dem Dienstgeber gebrauchten Worten: „Probieren wir es halt“, liegt an sich keine Kündigung ausschließende Aufnahme zur Probe. 45, 384.
— Wenn das Genossenschaftsstatut beiden Teilen bekannt war und bestimmt, daß die ersten 14 Tage als Probezeit gelten, so gilt diese Bestimmung als Vertragsbestimmung, wenn nichts anderes vereinbart wurde. 257.
— Der für einen Monat zur Probe aufgenommene Handlungsgehilfe kann vor Ablauf der vereinbarten Dienstzeit ohne gesetzlichen Grund nicht entlassen werden. 258.
— Wenn ein Handlungsgehilfe probeweise aufgenommen wurde, so gilt mangels anderweitiger Vereinbarung nach Handelsbrauch eine 30tägige höchstens sechswöchentliche Probezeit. 385.
— Probezeit des lernenden Arbeiters. 44.
— — des Lehrlings. 383.
— Während der Probezeit ist Entlassung ohne Kündigung zulässig. 25, 26, 629.
— Aufnahme auf Probe berechtigt zur Entlassung ohne Kündigung während der Probezeit, aber nicht zu einseitigem Rücktritt vor Dienstantritt. 455.

Kündigung. Ein zur Aushilfe eingegangenes Arbeitsverhältnis kann ohne Kündigung gelöst werden. 244.
— Ein zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten begründetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Fertigstellung der Arbeit. 133.
Unkündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses. 559.
— schließt die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe nicht aus. 596.
Erklärung der Kündigung.
— muß einen bestimmten Endtermin enthalten. 79.
— Wenn die Entlassung sofort widerrufen und ordnungsmäßig gekündigt wird, besteht die Kündigung zu Recht. 101.
— kann auch durch schlüssige Handlungen erfolgen. 18.
— Eine an alle Arbeiter eines Unternehmens gerichtete Kündigung gilt nur für die anwesenden Arbeiter. 79.
— muß bestimmt und verständlich ausgesprochen werden. „Wenn Ihnen die Arbeit nicht gefällt, können Sie weggehen“, enthält keine Kündigung. 100.
— Die Worte „in 14 Tagen wird keine Arbeit sein“, enthalten keine Kündigung. 35.
— „In 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Platz“, enthält eine Kündigung. 103.
— Die 14 Tage vor der Entlassung abgegebene Erklärung, der Arbeiter möge sich um eine andere Arbeit umschauen, da die Arbeit zu Ende geht, enthält eine Kündigung. 506.
Erklärung der Kündigung.
— „In 14 Tagen können Sie gehen“ enthält eine 14tägige Kündigung. 417.
— „Machen Sie Ihre Zeit“ enthält eine Kündigung. 508.
— „Wenn es Ihnen hier nicht gefällt, so können Sie sich einen anderen Dienst suchen“, enthält keine Kündigung. 104.
— „Wenn Ihnen der Lohn zu gering ist, sehen Sie sich um eine andere Arbeit um“, enthält keine Kündigung. 507.
— Die von einem Platzmeister an zwei mit der Arbeit innehaltende und bei einem Ofen sich wärmende Hilfsarbeiter gerichteten Worte: „Wenn Ihr nicht arbeiten wollt, so bekommt Ihr am Samstag Euere Arbeitsbücher“, enthält keine Kündigung. 154.
— Die gesprächsweise Mitteilung, daß in 14 Tagen alle gehen werden, ist keine Kündigung. 151.
— Die sofortige Berichtigung einer sprachlich falsch ausgedrückten Kündigung ist keine Änderung derselben. Der Arbeiter, dem gekündigt wird, kann demnach aus der ersten Erklärung keine Rechte ableiten. 105.
— Richtigstellung der dreitägigen Kündigung in die 14tägige Kündigung. 402.
— Wenn dem Arbeiter, dem auf drei Tage gekündigt wurde, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist angeboten wurde, kann er nicht Kündigungsentschädigung begehren. 404.
— Die Kündigung ist ordnungsmäßig, wenn sie infolge Äußerungen des Arbeiters,

daß er von einer Kündigung nichts wisse, außer Zweifel gestellt wurde, doch erst von diesem Tage an zu rechnen. 156.

Kündigung. Die von einem zur Kündigung nicht berechtigten Platzmeister erteilte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie infolge Auftrages des Unternehmers oder seines Stellvertreters gegeben wurde, und der Arbeiter keinen Grund hatte, an der Erteilung des Auftrages zu zweifeln. 155.

— Die Kündigung bedarf keiner Annahme durch den Gegenteil. 536.

— Die Kündigung der Hausbesorgerwohnung eines als Hausbesorger verwendeten Hilfsarbeiters enthält nicht auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. 542.

Widerruf.

— der Kündigung nicht gegenüber dem Arbeiter, sondern einer dritten Person ist ohne rechtliche Wirkung. 87.

— erfolgt durch die Annahme der Erklärung, bei dem Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.

— Die der Kündigung beigefügte Bemerkung, die Kündigung bleibe aufrecht, doch werde mit dem Hilfsarbeiter, falls er künftig besseres Glas erzeugen sollte, wegen der Kündigung noch einmal gesprochen werden, enthält lediglich den Vorbehalt des in das Belieben des Gewerbeinhabers gesetzten Widerrufes. 239.

— Die in bestimmter Form erklärte Kündigung wird dadurch nicht hinfällig, daß der Kündigende der Erklärung einen Hinweis auf andere Lohnbedingungen hinzufügt, unter denen später das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden könnte. 638.

Kündigung während der Krankheit.

— während der vier ersten Krankheitswochen ist nicht zulässig. 3.

— ist auch während der Krankheit des Handlungsgehilfen zulässig. 211, 212, 411, 412.

Zeitpunkt.

— Die Kündigung kann schon vor Antritt des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die Kündigungsfrist beginnt auch in diesem Fall von dem der Kündigung folgenden Tag. 539.

— Wenn nach der Arbeitsordnung nur an einem bestimmten Tage der Woche gekündigt werden kann, gebührt die Lohnentschädigung vom Tage des Austrittes bis zu dem in der Arbeitsordnung für die Kündigung festgesetzten Tage und von da ab bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. 153.

— Die Kündigung kann mangels besonderer Vereinbarung an jedem Wochentage gegeben werden. 407.

Zeitpunkt.

— Wenn das Arbeitsverhältnis für einen Kalendermonat begründet ist, kann nur für den Schluß des Monates gekündigt werden. 258.

— Nach dem Handelsgebrauch in Pilsen wird eine während des Monates gegebene Kündigung erst vom 1. des folgenden Monates wirksam. 293.

— Wenn der Gehalt eines Handlungsgehilfen für einen Monat vereinbart und gezahlt wird, darf die Kündigung nur mit dem letzten Tag eines Monats erfolgen. 540.

— Fabriksarbeiter, denen eine als Ganzes angesehene Arbeitsleistung (Montierung) übertragen wurde, sind nicht berechtigt, ohne einen gesetzlichen Grund während der Arbeit zu kündigen und auszutreten. 527.

Kündigung. Bei Ausschluß der Kündigung kann der Hilfsarbeiter auch vor Vollendung der Akkordarbeit entlassen werden. 649.

— Bei Ausschluß der Kündigung ist die zu entlohnende Arbeitszeit bis zur Ausfolgung des Arbeitsbuches zu berechnen. 607.

Frist, vertragsmäßige.

— Wenn ungleiche Kündigungsfristen bestehen, so kann nach der Kündigung des einen Teiles, der auf längere Frist gekündigt hat, der andere Teil von der ihm zustatten kommenden kürzeren Kündigungsfrist Gebrauch machen. 541.

— Wenn der Dienstvertrag schriftlich vereinbart und hiebei der Ausschließung der gesetzlichen Kündigungsfrist keine Erwähnung geschehen ist, gilt die gesetzliche Frist. 639.

— Eine in früheren Fällen vereinbarte achttägige Kündigungsfrist gilt nicht für spätere Fälle. 94.

— Die frühere Vereinbarung gilt, wenn nach kurzer Unterbrechung das Arbeitsverhältnis wieder fortgesetzt wird. 512.

— — die frühere Vereinbarung gilt, wenn darauf ausdrücklich hingewiesen wird. 566.

— Geltung der mit dem Vorgänger im Geschäfte vereinbarten Kündigungsfrist. 374.

— Durch Fortsetzung der Arbeit nach der Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen kommt ein neuer Vertrag zustande. 243.

— Die Bestimmungen einer neuen Arbeitsordnung über die Kündigungsfrist werden wirksam, wenn der Arbeiter zwar dagegen Widerspruch erhebt, trotzdem aber nach Ablauf der alten Kündigungsfrist weiter arbeitet. 599.

— Die Vereinbarung über die Kündigung wird durch Änderung der Beschäftigung und des Lohnes nicht alteriert. 47.

— Die Kündigungsfrist für den in einem Handelsgewerbe bediensteten Geschäftsdiener beträgt 14 Tage. 410, 538.

— Bei Berechnung der Kündigungsfrist ist der Tag der Kündigung nicht mitzurechnen. 16.

— Sonn- und Feiertage unterbrechen nicht die Kündigungsfrist. 408.

— Der Lauf der Kündigungsfrist wird durch die Erkrankung des Hilfsarbeiters nicht unterbrochen. 213.

— Die verabredete oder gesetzliche Kündigungsfrist darf nicht gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber von einem vorhandenen Entlassungsgrund keinen Gebrauch machen will. 296, 409.

— Einseitige Änderung durch den Arbeitgeber wird erst mit Zustimmung des Arbeiters wirksam. 453.

— Wenn dem Arbeiter mit einer kürzeren als der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist gekündigt wird, kann er nur die Zuhaltung des Arbeitsvertrages für den restlichen Teil der Kündigungsfrist, nicht aber Entschädigung verlangen. 83.

— Nach Annahme der achttägigen Kündigung kann nicht mehr 14tägige Kündigung verlangt werden. 406.

Kündigung. Nichtzustandekommen einer Vereinbarung, wenn der Arbeitgeber über den Antrag seiner Arbeiter keine Erklärung abgibt. 600.

Möglichkeit, andere Stellung zu suchen.

— Der Handlungsgehilfe, dem gekündigt wird, kann sich an einigen Tagen in der Woche entfernen, um eine andere Stelle zu suchen. 150, 338, 339.

Ersatzanspruch für Entgang der Kündigungsfrist.

— Wenn auch Ausschließung der Kündigung vereinbart ist, muß dem zur Arbeit erschienenen Arbeiter der ganze Tag vergütet werden. 163.
— Wegen vorzeitiger Entlassung des Arbeiters nach dessen Kündigung gebührt Ersatz. 33.
— Nur die Entlohnung für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage ist zu vergüten. 408.
— Wenn nur für eine bestimmte Zahl von Wochentagen Verdienst zugesichert wurde, kann im Falle der Kündigung nur der Lohn für die garantierte Zahl von Arbeitstagen verlangt werden. 532.
— Der Lohn für die Kündigungsfrist kann von dem Arbeiter nicht verlangt werden, wenn er bei ordnungsmäßiger Kündigung die Arbeit verweigert. 309.
— Wegen Rücktrittes des Prinzipals vor dem Antritte des Dienstes durch den Handlungsgehilfen ist Schadenersatz wegen Entganges der Kündigungsfrist zu leisten. 87.
— Bei einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist. 107.

Verzicht auf Entschädigung.

— In der Annahme des rückständigen Lohnes bei der Entlassung liegt nicht der Verzicht auf die Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist. 24.
— Die Erklärung, keine weiteren Forderungen zu haben, enthält einen Verzicht auf Entschädigung. 76.
— Übernahme des Arbeitsbuches enthält keinen Verzicht auf die Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist. 35.
— Bei vorzeitigem Austritt des Hilfsarbeiters kann das Arbeitsbuch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 262.
— Nach der Entlassung ist der Arbeiter nicht verpflichtet, während der Kündigungsfrist zu arbeiten. 322, 323.

Auflösung.

— Die durch die Kündigung herbeigeführte Auflösung kann einverständlich rückgängig gemacht werden. 240.
— Nach der Kündigung braucht der Arbeiter nicht mehr zu arbeiten als früher. 587. Er darf aber nicht weniger arbeiten. 588.
— Der Arbeitgeber darf nach der Kündigung nicht einseitig den Arbeiter aus dem Zeit- in den Akkordlohn versetzen. 603.

Kurzsichtigkeit eines Kesselwärters. 185.

Kutscher sind nicht als Dienstboten anzusehen, wenn die Arbeitsordnung der Fabriksunternehmung sie zu den Hilfsarbeitern rechnet. 128.
— Aushilfsweise Verwendung während der Erkrankung eines bestimmten anderen. 135.
— Wenn der Kutscher trotz Verbotes für dritte Personen auf eigene Rechnung Fuhrwerksdienste leistet, ist der Fuhrwerksbesitzer zur sofortigen Entlassung berechtigt. 50.
— In dem Wochenlohn ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 578.

Landwirtschaftliche Betriebe unterstehen nicht dem Gewerbegericht. Gärtnerei. 619. Milchverschleiß. 620.

Langsamkeit des Arbeiters bildet keinen Entlassungsgrund. 186.

Lehrverhältnis. In Rechtsstreitigkeiten über das Lehrverhältnis bedarf der Minderjährige der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.
— Wenn der Gewerbeinhaber es unterläßt, den Lehrling zum Besuche der Fachschule anzuhalten, wird er entschädigungspflichtig. 617.
— Gegenstand. Die Vereinbarung auf Unterweisung im Bügeln begründet kein Lehrverhältnis. 285.
— Unterweisung in einem Gewerbe durch 14 Tage. 44.
— Der mit einem jugendlichen Hilfsarbeiter abgeschlossene Arbeitsvertrag ist kein Lehrvertrag, wenn er nicht die praktische Erlernung des Gewerbes zum Zwecke hat. 286.
— Form des Vertrages ist kein Giltigkeitserfordernis. 287.
— Auf mündliche, neben dem schriftlichen Lehrvertrag getroffene Abmachungen ist kein Bedacht zu nehmen. 70.
— Die Dauer der Lehrzeit wird dadurch, daß bei der betreffenden Genossenschaft nur alle 2 Monate Freisprechungen stattfinden, nicht verlängert. 70.
— Probezeit während 4 Wochen. 383.
— Unterbrechungen infolge Krankheit sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
— Mit Ende der Lehrzeit wird der Lehrling Gehilfe, die Freisprechung hat nur den Charakter einer Beurkundung. 500.
— Lohnanspruch während der Lehrzeit. 43, 44.
— Bei vorzeitiger Auflösung kann Zurückzahlung des vorempfangenen Lehrgeldes verlangt werden. 393.
— Freisprechung ist nur ein Akt der Beurkundung, hat keine konstitutive Wirkung. 500.
— Auflösung auf Seite des Lehrherrn. Wegen wiederholter Pflichtverletzungen des Lehrlings. 289.
— wegen beharrlicher Vernachlässigung des Besuchs der Fachschule. 523.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 290.
— wegen Diebereien des Lehrlings. 287.
— Nichtzahlung der Gegenleistungen berechtigt nicht zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 287.

Lehrverhältnis. Auflösung von Seite des Lehrlings. Wegen unterlassenen Schutzes des Lehrlings gegen Mißhandlungen. 71.
— Dem Hilfsarbeiter steht nicht das Recht zu, an dem Vorgehen des Arbeitgebers gegen den Lehrling Kritik zu üben. 522.
— wegen Gesundheitsgefährdung durch Nachtarbeit. 367.
— wegen Mißhandlung durch den Lehrherrn und dessen Sohn. 72, 524.
— wegen Mißbrauch des väterlichen Zuchtrechtes. 292.
— Verwenden des Lehrlings zu anderen als gewerblichen Arbeiten. 290.
— wegen gröblicher Vernachlässigung der Pflichten durch Lehrlingszüchterei. 547.
— Ein Lehrling, welcher das Lehrverhältnis vorzeitig aus einem der im § 101, Z. 2 Gew. O. bezeichneten Grunde auflöst, kann nicht Erfüllung des Vertrages, sondern nur Entschädigung verlangen. 291.
— Der Lehrherr ist schadenersatzpflichtig, wenn der Lehrling wegen Mißhandlung das Lehrverhältnis vorzeitig löst und wenn durch die Unterbrechung die Freisprechung des Lehrlings verzögert worden ist. 524.
— Der Lehrvertrag kann durch Willensübereinstimmung beider Teile jederzeit aufgelöst werden. 92.
— Beendigung des Lehrverhältnisses durch Ablauf der Lehrzeit. Entschädigungsanspruch des nach Ablauf der Lehrzeit als Lehrling behandelten Gehilfen. 500.
— Ein Lehrzeugnis über die zugebrachte Lehrzeit hat der Lehrherr nur bei Auflösung des Lehrverhältnisses auszustellen, also nicht, wenn das Klagebegehren auf Auflösung abgewiesen wird. 71, 72.
— — kann nicht begehrt werden, wenn der Lehrling selbst vorzeitig das Lehrverhältnis löst. 291.

Leistungen. Zeugnis über die Leistungen kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. 173.

Lohn.

Arten und Bestandteile.

— Gerüstzulage bei Arbeiten auf dem Hängegerüst. 551.
— Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in natura verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.
— Das Neujahrsgeschenk bildet einen Teil des Lohnes. 274, 275.
— Ein nur jenen Arbeitern, die bis zum Schlusse der Kampagne (Malzfabrik) in Arbeit verblieben, zugesagter Geldbetrag ist als Gratifikation, nicht als Lohn anzusehen; welche Arbeiter, die diese Bedingung nicht erfüllen, nicht verlangen können. 139.
— Eine für fortdauernde Arbeit bis zum Schluß der Kampagne zugesicherte Prämie ist als ein Teil des Lohnes und als Konventionalstrafe anzusehen. 220.
— Brückenmaut ist zu ersetzen, wenn der Arbeiter die Brücke benützen mußte, um an den Arbeitsort zu gelangen. 375.
— Provision für Geschäfte, die vom Agenten vorbereitet, aber von den Parteien unmittelbar abgeschlossen wurden. 631.

Lohn. Provision für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft 631.
— Reiseauslagen neben Lohn sind dem an den Arbeitsort zum Dienstantritte zureisenden Arbeiter nur zu ersetzen, wenn es vereinbart ist. 264, 271.
— Reisegebühren des Handlungsreisenden sind ein Teil der vereinbarten Bezüge. 293, 378.
— Trinkgelder statt Lohn. 308, 643, 645.
— — neben Lohn. 108.
— Wäsche neben Lohn. 632.
— Wohnung neben Lohn. 157, 158.
— — statt Lohn für Hausbesorgerdienste. 277.
— Zahlungen an den Restaurateur aus den Trinkgeldern für Inventarschäden. 643.
— Prozente der Taxameterkutscher aus der Tageslosung. 644.
— Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, darf für Feiertage und für freigegebene Zeit kein Abzug gemacht werden. 265, 266.
— Bei Monatslohn auch nicht wegen Ausbleibens. 473.
— Für die Dauer des dem Hilfsarbeiter bewilligten Erholungsurlaubs besteht kein Lohnanspruch. 582.
— Remuneration. Zurückforderung der vorausbezahlten Remuneration. 356.
— Die einem Handlungsgehilfen versprochene Remuneration ist als ein Teil der Bezüge anzusehen. 377.
— Das Versprechen einer Remuneration für im Vorjahre geleistete Dienste ist als bedingte Lohnerhöhung anzusehen. 376.
— Auf die für das Personal eingesendeten Remunerationen haben alle Mitglieder des Personals gleichmäßig Anspruch. 380.
— Statt Lohn Entschädigung für den Bruch beim Ziegelmachen. 389.
— Für die Herrichtung des Werkzeuges bei Stückarbeit. 368.
— Für Arbeiten in den Ruhepausen. 346.
— Für Arbeiten am Sonntag. 602.
— Während der wenn auch unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit hat der Hilfsarbeiter keinen Anspruch auf Lohn. 411.
— Der Handlungsgehilfe nur so lange als nicht das Dienstverhältnis durch Kündigung gelöst wird. 412.
— Wer unberufen und ohne Not den Arbeitern hilft, hat keinen Anspruch auf Lohn. 390.
— Wenn nur eine bestimmte Zahl von Arbeitstagen garantiert wurde, kann nur für diese Tage Lohn verlangt werden, es wäre denn, daß an mehr Tagen gearbeitet wurde. 532.
— Abschlagszahlungen auf den Akkordlohn haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.

Vereinbarung über Lohn.

— Zusage einer Gehaltserhöhung vom Jahresbeginne. Unkündbarkeit des Verhaltnisses bis zum Jahresbeginne. 270.
— Mangel einer Vereinbarung. Wenn über die Akkordsätze keine Vereinbarung zustande kommt, so hat dies nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. 387, 388.

Lohn. In der Äußerung, daß der Geschäftsreisende ein Jahreseinkommen von 2400 fl. beziehen und sich besser stehen werde als ein Bezirkshauptmann, liegt kein Lohnversprechen. 159.
— stillschweigende Vereinbarung über. 9, 245, 381.
— auf Naturalbezüge. 8, 10.
— Stillschweigende Vereinbarung über Lohn durch wiederholte Annahme des Lohnes ohne Einwendungen. 267, 381, 382, 475.
— Daraus, daß der Arbeiter sich in einzelnen Fällen mit einem niedrigeren als dem angemessenen ortsüblichen Lohn begnügt hat, kann kein Verzicht auf den angemessenen Lohn erschlossen werden. 268.
— Stillschweigende Vereinbarung über prozentuelle Abzüge vom Gewichte der gelieferten Arbeitsstücke. 382.
— Stillschweigende Vereinbarung durch vorbehaltlose Annahme des Akkordlohnes. 140.
— Stillschweigende Vereinbarung durch widerspruchsloses Gestatten eines Abzuges als sogenanntes Sitzgeld. 518.
— Verzicht auf Lohnersatz während der Wartezeit. 609, 610.

Änderung.

— Einseitig verfügte Lohnreduktion ist Vorenthalten bedungener Bezüge und berechtigt zum Austritt. 484.
— Eine vom Arbeitgeber angeordnete Lohnherabsetzung wird erst mit Ablauf der Kündigungsfrist vom Tage der Erklärung wirksam, wenn sich der Arbeiter nicht früher damit einverstanden erklärt. 598.
— Der Arbeitgeber darf nicht einseitig den Arbeiter nach der Kündigung aus dem Zeit- in den Akkordlohn versetzen. 603.

Tarif.

— Ein in der Fabrik ausgehängter Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ausdrücklich oder stillschweigend ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde. 5. 553.
— — ist nicht maßgebend, wenn er dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— — ist nur unter normalen Verhältnissen und auf die zur Hauptarbeit gehörigen, regelmäßig wiederkehrenden Nebenverrichtungen anwendbar. 273.
— — der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
— Bezahlung nicht geleisteter Arbeiten auf Grund des Tarifs. 361.

Höhe des Lohnes.

— Versprechen einer Remuneration. 376.
— des lernenden Arbeiters. 43.
— Bestimmung durch den Richter nach den örtlichen Gewohnheiten. 39, 41, 84, 141, 388, 630, 634, 635.
— — einer Lohnzulage. 77.
— — dem Aushelfer gebührt ein höherer Lohn als dem ständig beschäftigten Arbeiter, wenn ein örtlicher Handwerksbrauch besteht. 630.
— Auf die Höhe des Lohnes ist Bedacht zu nehmen, bei der Beurteilung des Maßes an Fähigkeiten, dem der Arbeiter entsprechen muß. 458.
— Intensivere Arbeit berechtigt den im Zeitlohn stehenden Arbeiter nicht zu dem Begehren um einen Lohnzuschuß. 521.

Lohn. Für Überstundenarbeit, die infolge eines Irrtums vom Arbeiter ohne Auftrag verrichtet wurde, ist ein angemessener Lohn zu zahlen. 529.
— Für erhebliche Überschreitung der üblichen oder bedungenen Arbeitszeit gebührt dem im Kleingewerbe gegen Monats- oder Wochenlohn beschäftigten Hilfsarbeiter eine Vergütung. 530.

Akkordlohn.

— Siehe Akkord.
— für Änderungen, Ergänzungen an der vertragsmäßig ausgeführten Akkordarbeit. 179.
— Entschädigung für den Verdienstentgang wegen Beistellung von mangelhaftem Rohmaterial. 601.

Zeitlohn.

— Siehe Zeitlohn.
— Der nach Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann ohne seine Einwilligung nicht zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.
— Zeitlohn im Falle vorzeitigen Verlassens der Arbeit statt Akkordlohn. 527.
— Im Wochenlohn eines Kutschers ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 573.

Zahlung.

— Barzahlung. 260.
— Abzüge behufs Tilgung von Lebensmittelschulden eines Arbeiters sind unzulässig. 7, 260.
— Abzug wegen Übernahme der Bürgschaft für Lebensmittelschulden Dritter. 371, 499.
— Der Poller darf aus einer übernommenen Gutstehung für Zechschulden des Gehilfen den Lohn nicht vorenthalten. 370.
— Abzug für Vorschüsse, Lebensmittel und Getränke ist nicht zulässig, wenn die einzelnen Posten nicht angegeben werden können. 482.
— — für Holzabfälle unzulässig, wenn darüber keine Vereinbarung getroffen. 372.
— — für Werkzeuge. Anrechnung gebrochener Nadeln der mechanischen Rundstühle bei der Wirk- und Strickwarenindustrie. 449, 450, 528.
— — Ohne Verschulden des Arbeiters gebrochene Nadeln dürfen diesem nicht auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.
— — Bei Anrechnung ist mäßiger Gewinn nicht ausgeschlossen. 450.
— Abzug für die Wohnung, die der Arbeitgeber dem Arbeiter vermittelt hat. 549.
— Abzug für Krankenversicherungsbeiträge, welche seit nicht mehr als 4 Wochen rückständig sind. 262, 454.
— Abzug zu Gunsten einer Arbeiterunterstützungskasse, deren Statuten nicht genehmigt sind, unzulässig. 499.
— Abzug als Beitrag zur Werkstättenregie ist nur mit Zustimmung des Arbeiters zulässig. 518.
— Abzug für Vorschüsse auch ohne Einwilligung des Gehilfen zulässig. 112, 147, 214, 261.
— Abzug vom ausgezahlten Lohn durch einen bei der Auszahlung anwesenden Dritten braucht sich der Arbeiter nicht gefallen zu lassen. 223, 369, 481.

Lohn.
— Abzug wegen Ausbleibens von der Arbeit ist unzulässig, wenn Monatslohn vereinbart war. 473.
— — ebenso bei Wochenlohn für Feiertage. 265, 266.
— Dem im Zeitlohn stehenden Arbeiter, der zur Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums nicht verpflichtet war, darf deshalb, weil er angeblich zu langsam arbeitet, kein Abzug gemacht werden. 633.
— Abzug vom Lohne wegen eines vom Hilfsarbeiter schuldbarerweise verursachten Schadens. 262, 343.
— Abzug für auftragwidriges Kreditieren des Brotes. 646.
— Abzug unstatthaft, wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht. 263.
— Der Abzug wegen fehlerhafter Arbeit darf nicht die Differenz im Werte überschreiten. 571.
— Das dem Bauunternehmer wegen nicht rechtzeitiger Fertigstellung der Arbeit auferlegte Pönale darf ohne besondere Vereinbarung nicht auf die Akkordarbeiter überwälzt werden. 583.
— Zurückbehalten des Lohnes des Arbeiters wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung zur Sicherung der Ersatzansprüche unzulässig. 225.
— Zurückbehalten des Lohnes wegen eines aus der Avisierung einer fingierten Bestellung drohenden Schadens unzulässig. 624.
— Zurückbehalten eines Teiles des Lohnes als „Stehgeld" zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche unzulässig. 224.
— Auszahlung in verschlossenem Umschlag, Beweis über die Unrichtigkeit des angegebenen Inhalts. 546.

Lohnvorschuß.

— Auf Lohnvorschüsse besteht kein gesetzlicher Anspruch. 6.

Zeit der Lohnzahlung.

— Der Lohn ist wöchentlich und bei früher vollbrachter Arbeit nach deren Beendigung zu entrichten. 6.
— Monatliche Lohnzahlung. Schluß auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats. 258.
— Erhebliche Verzögerung in der Auszahlung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 66, 474.
— In der Fortsetzung der Arbeit trotz Unterbleibens der Lohnzahlung liegt nicht der Verzicht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus dem Grunde des § 82 a, lit. d Gew. O. 230.
— Mangel an Barmitteln benimmt der Verzögerung der Zahlung nicht den vertragswidrigen Charakter. 474.
— Wenn der Arbeiter den Lohn gestundet hat, kann er nicht das Arbeitsverhältnis wegen Vorenthaltens des Lohnes einseitig auflösen. 467.

Lohnbewegung. Der bei einer allgemeinen Lohnbewegung auf den einzelnen Arbeiter ausgeübte moralische Zwang rechtfertigt nicht die Einstellung der Arbeit. 595.

Lohnverhältnis nach bürgerlichem Recht zwischen einem Akkordarbeiter, der einen anderen Arbeiter aufgenommen hat. 525.
Lohnzahlungstag. Kündigung an einem anderen Tag als dem der Lohnauszahlung. 407.
Lungentuberkulose ist nicht als abschreckende Krankheit anzusehen. 313.
Maifeier. Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit aus Anlaß der Maifeier. 2.
Mängel der Arbeit verpflichten den Arbeiter zur Entschädigung. 176, 178, 571.
— einer Akkordarbeit, die der Arbeitgeber selbst verschuldet hat, berechtigen nicht zur Verweigerung des Arbeitsbuches. 167.
— Für ein durch Verschulden des Arbeiters mißlungenes Werk, gebührt diesem nicht der Akkordlohn. 343.
— Lohnabzug darf deshalb nicht stattfinden, wenn der Mangel auf einem Materialfehler beruht. 263.
— Der Lohnabzug darf die Differenz des Wertes der Arbeit und des Wertes eines fehlerlosen Stückes nicht überschreiten. 571.
Mangel an Arbeit, siehe Arbeitsmangel.
Maschinensetzertarif. 361.
Maschinenwärter darf nicht das Maschinenhaus eigenmächtig verlassen. 415.
Masseverwalter. Durch den Fortbetrieb des Unternehmens für Rechnung der Konkursmasse werden die Arbeiter zu Massegläubigern. Sie können ihre Ansprüche vor dem Gewerbegerichte geltend machen. 82.
Material. Nichtbeistellung des Materials macht den Arbeitgeber ersatzpflichtig. 97.
— Mangelhaftigkeit des Materials entschuldigt nicht die Unbrauchbarkeit der Arbeit, wenn der Arbeiter den Besteller nicht darauf aufmerksam gemacht hat. 176.
— Bei Erschwerung der Arbeit infolge schlechten Materials kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 278.
— — kann bei Akkordlohn Entschädigung für den Verdienstentgang gefordert werden. 601.
— Wenn die mangelhafte Ausführung der Arbeit auf einem Materialfehler beruht, ist ein Abzug vom Lohne nicht gerechtfertigt. 263.
— Beschädigung des Materials ohne böse Absicht berechtigt nur zur Entlassung, wenn eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt. 218, 301.
Maurer. Nur zur Verrichtung bestimmter kleiner Arbeiten (Zimmerputzen und Ausweißen) aufgenommene Maurer haben keinen Anspruch auf Kündigung. Das Arbeitsverhältnis endet mit Verrichtung der Arbeit. 183.
— Der Bestand einer Übung, sie zu Ende der Bausaison ohne Kündigung zu entlassen, hindert nicht die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist. 572.
Maurerarbeit. Vergebung in Accord. Bedeutung des Ausdruckes „Sack und Pack". 40.
Maximalarbeitszeit. Siehe Arbeitszeit.
Meister. Als Meister ist nicht anzusehen ein Vorarbeiter, der die Arbeit zuzuweisen und zu beaufsichtigen hatte. 501.
Milchverschleiß, landwirtschaftlicher Betrieb, untersteht nicht dem Gewerbegericht. 620.
Militärische Dienstleistung. Während der militärischen Dienstleistung besteht kein Anspruch auf Gehalt. 214.

Minderjährige bedürfen in Rechtsstreitigkeiten über Antritt, Fortsetzung und Aufhebung des Lehrverhältnisses der Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters. 14.

Minderjähriger kann die Erfüllung eines Arbeitsvertrages nicht deshalb verweigern, weil ihm sein gesetzlicher Vertreter anderweitig Arbeit verschaffen will, es wäre denn, daß ein wichtiger Grund vorliegen würde. 627.

Minimallohn. Abschlagszahlungen haben nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. 612.

Mißbrauch des väterlichen Züchtigungsrechtes des Lehrherrn. 292.

Mißhandlungen des Lehrlings. 71, 72, 522, 524.

— Entlassung wegen tätlicher Mißhandlung. 462.

— Aufforderung an einen mißhandelten Arbeiter, die Klage zu erheben, rechtfertigt nicht die Entlassung. 613.

— eines Pferdes als Entlassungsgrund. 579, 626.

— Siehe auch Auflösung wegen Körperverletzung.

— Verzicht auf den Auflösungsgrund wegen Mißhandlung. 229.

— Ersatzpflicht des Lehrherrn bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Mißhandlung des Lehrlings. 524.

Montierung. Vergebung der Arbeit im Akkord. 527.

Moralischer Zwang zur Arbeitseinstellung. 595.

Nacharbeiten bei der Akkordarbeit müssen besonders entlohnt werden. 179.

Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch den Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.

Nachtarbeit. Wiederholtes Verhalten eines 16jährigen Lehrlings zu stundenlanger Nachtarbeit berechtigt zur Auflösung des Lehrverhältnisses. 367.

Nachtmahlgeld kann nicht verlangt werden, wenn das Abendbrot in Natur verabreicht und vorbehaltlos angenommen wurde. 269.

Nachtwächter macht sich einer Pflichtvernachlässigung schuldig, wenn er sich regelmäßig um 10 Uhr zur Ruhe begibt. 590.

Nadeln der mechanischen Rundstühle können als Werkzeuge gegen Anrechnung auf den Lohn vom Arbeitgeber beigestellt werden. 449, 450.

— sind als Maschinenteile anzusehen. Eine Vereinbarung über Ersatzleistung für gebrochene Nadeln ist giltig. 528.

Naturalbezüge, stillschweigende Vereinbarung auf Entlohnung durch. 9, 158.

Naturalwohnung ist zu vergüten, wenn wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung zu leisten ist. 157.

— Entlohnung durch Naturalwohnung für Hausbesorgerdienste. 277.

Nebenbezüge der Zahlkellner (Trinkgelder) sind nach § 84 Gew. O. zu vergüten. 108, 308, 643, 645.

Nebengeschäft. Betreiben eines abträglichen Nebengeschäftes durch einen Kutscher. 50.

— durch einen Heimarbeiter. 440.

Nebenverrichtungen. Für unverschuldete, ausnahmsweise Nebenverrichtungen kann eine den Lohntarif übersteigende Vergütung beansprucht werden. 273.

Neue Ansprüche im Berufungsverfahren sind ausgeschlossen. 360.

Neue Tatsachen und Beweise im gewerbegerichtlichen Berufungsverfahren. 124, 339.

Neujahrsgeld. Zurückforderung des vorausgezahlten Neujahrsgeldes. 356.

Neujahrsgeschenk. Bildet eine Vergütung für die über die übliche Geschäftszeit geleisteten Dienste. 274.

— Das Dienstverhältnis muß bis Ende des Jahres fortbestehen. 275.

Neujahrsremuneration. Auf die für das Personal von auswärtigen Geschäftsfreunden eingesendeten Neujahrsremunerationen haben alle Mitglieder des Personals Anspruch. 380.

Normaltarif der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.

Novation der Verabredung über Verabreichung eines Nachtmahlgeldes durch Gewährung des Abendbrotes in Natur. 269.

Öffentliche Belustigungen. Singspielhallenunternehmung. 353.

Ordnung in der Werkstätte. Vernachlässigung der Pflicht zur Aufrechthaltung. 436.

Ordnungsstrafen können nur auf Grund einer Vereinbarung über Konventionalstrafen verhängt werden. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Arbeitgeber nicht zu. Aussetzen der Arbeit als Strafmittel. 221.

— sind als Konventionalstrafen anzusehen, sie können im Wege der Klage angefochten werden. 447.

Örtliche Zuständigkeit, siehe Zuständigkeit.

Ortsgebrauch. Mangels einer Vereinbarung über die Arbeitszeit wird diese durch den Ortsgebrauch bestimmt. 109.

Ortsübliche Arbeitszeit. 109.

Ortsüblicher Lohn. Bestimmung des Lohnes durch den Richter nach dem ortsüblichen Lohne. 39, 41, 141, 388, 458, 630, 634, 635.

Partiearbeiter Bei Partiearbeitern ist jeder einzelne Arbeiter als Vollmachtgeber und Vollmachtnehmer der anderen Arbeiter hinsichtlich der gemeinschaftlichen Arbeit anzusehen. 343.

Partieführer. Der Unternehmer haftet für den Lohn der von seinem Partieführer aufgenommenen Hilfsarbeiter. 73. 413.

— Als Bevollmächtigter und nicht als Subunternehmer. 324, 325. 413.

— Der Unternehmer haftet dann nicht, wenn der Partieführer selbständig zu der im Akkord übernommenen Arbeit die Arbeiter aufzunehmen, zu bezahlen und zu entlassen hat. 74, 180.

— Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.

Pause, siehe Arbeitspausen.

Pensionierung. Wenn der Arbeiter zum Zwecke der Pensionierung sein Arbeitsbuch und Entlassungszeugnis verlangt hat, ist er als ausgetreten zu betrachten, auch wenn die Pensionierung nicht erfolgt ist. 237.

Perlmutterdrechsler. Heimarbeiter. 326.
Pferdewärter. Zaumgeld. 255.
Pflichtenvernachlässigung. Siehe Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen —, des Lehrverhältnisses wegen —.
Pilsen. Handelsgebrauch hinsichtlich der Kündigungsfrist. 293.
Platzagent. Der Ort, an dem der Platzagent tätig ist, ist nicht für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes maßgebend. 444.
Polier. Verteilung der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten gewährten Provision. 550.
Polizei. Übergabe der Arbeitsbücher an die Polizei. 489.
Pölzung. Auftragwidriges Herausnehmen der Pölzung bei einem Kanalschachte berechtigt zur Entlassung des Hauptgerüsters. 195.
Postsparkassebücher eignen sich nicht zur Bestellung einer Dienstkaution. 586.
Prämie für fortdauernde Arbeit bis zum Schlusse der Kampagne ist als Konventionalstrafe anzusehen. 220.
Privatbeamter für Verrichtung von Sollizitatordiensten ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.
Privatlehranstalten. Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten der — 13.
Privatunterricht. Erteilen von Unterricht im Bügeln begründet noch kein Lehrverhältnis. 285.
Probe. Siehe Kündigung. Ausschließung bei Probe.
Produktionsgewerbe. Für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines Produktionsgewerbes und den höher qualifizierten Angestellten (Reisende, Buchhalter, Kontorist, Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe) ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 42, 327, 328, 329, 330, 331.
Provision gebührt dem Handlungsreisenden auch für die vom Prinzipal nicht ausgeführten Kaufaufträge, wenn die Ausführung aus Gründen unterblieben ist, die nicht in dem vermittelten Geschäfte selbst liegen. 379.
— Bei nachträglicher Rückgängigmachung des Geschäfts kann nicht die Provision zurückgefordert werden. 557.
— für Geschäfte, die der Agent vorbereitet hat, die aber unmittelbar zwischen den Parteien abgeschlossen wurden und für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft. 631.
— Die Annahme einer Provision durch den mit dem Ankauf einer Maschine beauftragten Handlungsgehilfen begründet eine Untreue. 373.
— Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er durch Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird. 159.
— Verteilung der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten gewährten Provision unter die Poliere. 550.
— Der Angestellte hat Anspruch auf Ersatz, wenn der Gewerbeinhaber absichtlich den Umsatz herabdrückt, um den Angestellten an der Provision zu schädigen. 642.
Provisionsabrechnung. Anerkennung der — 210.
Provisionsreisende. Siehe Reisende.
Provisorisches Arbeitsverhältnis durch Aufnahme zur Probe. Siehe Probe.
— Aufnahme gegen nachträgliche Beibringung des Arbeitsbuches. 137.
Prozeßfähigkeit. Minderjähriger vor dem Gewerbegerichte. 14.
Quittung „zum vollständigen Begleiche des Lohnes und der sonstigen Ansprüche" enthält einen Verzicht auf weitergehenden Entschädigungsanspruch. 235.
Ratengeschäft. Der ausschließlich für ein Ratengeschäft gegen Provision ständig tätige Agent ist Handlungsgehilfe. 537.
Ratenkassier. Ersatzanspruch des ohne Kündigung entlassenen Ratenkassiers ist nach Handelsrecht zu beurteilen. 124, 210.
Raufhandel. Hervorrufung eines Raufhandels als Entlassungsgrund. 462.
Räumung der Wohnung darf nicht durch Verweigerung des Arbeitsbuches erzwungen werden. 168.
Rechtfertigen des Verlassens der Arbeit. 431.
Rechtzeitigkeit der Aushändigung des Arbeitsbuches. 281. Siehe auch Arbeitsbuch.
Regreßpflicht des Gehilfen, der bei Reparatur eines Ringes den Stein beschädigt. 584.
Reise. Vergütung der Zureisekosten, wenn die Arbeit nicht an der Betriebsstätte zu verrichten ist. 246.
Reiseauslagen. Der an einem anderen Orte aufgenommene und an den Arbeitsort zugereiste Arbeiter hat nur dann Anspruch auf Reiseauslagen, wenn ein solcher vereinbart worden ist. 264.
Reisediäten. Anspruch auf pauschalierte Reisediäten bei vorzeitiger Entlassung. 259.
Reisedisposition. Wenn sich der Chef die Reisedisposition vorbehält, so hat er die Richtung und Zeit der Reise zu bestimmen, aber es steht ihm nicht zu, zu bestimmen, ob der Reisende überhaupt reisen soll. 378.
Reisekosten sind auch die Zehrungskosten während der Fahrt und die Auslagen für die Unterkunft an dem Orte, wo die Arbeit zu verrichten ist. 271.
— Wenn nicht anderes bedungen, sind sie nachhinein zu bezahlen. 272.
Reisende. Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Provisionsreisenden, sofern diese nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 131.
— Für Rechtsstreitigkeiten der Reisenden, die nicht bei einem Handelsgewerbe angestellt sind, sind die Gewerbegerichte nicht zuständig. 42, 327, 328.
— Der Reisende hat nur dann Anspruch auf Gehalt während der Kündigungsfrist, wenn er während dieser Zeit den vereinbarten Dienstverpflichtungen nachkommt. 36.
— Ein Geschäftsreisender, der durch die Übertragung anderweitiger Geschäfte und durch ungenügende Verwendung an seiner Provision verkürzt wird, hat Anspruch auf Entschädigung. 159.
— Bei Reisenden bilden die Diäten einen Teil der vertragsmäßigen Entlohnung. 78.
— haben ohne ausdrückliche Vereinbarung keinen Anspruch auf Reisekostenvorschuß. 131, 272.
— Anspruch auf Entschädigung für die Abnützung des Fahrrades. 377.

Reisende. Anspruch auf Provision für Geschäfte, die der Prinzipal aus objektiv nicht gerechtfertigten Gründen nicht ausgeführt hat. 379.
— Provision für Geschäfte, die der Agent vorbereitet hat, die aber zwischen den Parteien unmittelbar abgeschlossen wurden und für Geschäfte mit der ständigen Kundschaft. 631.
Rekurs In Gewerbegerichtsstreitigkeiten ist ein Rekurs nur gegen die im § 517 Z. P. O. bezeichneten Beschlüsse zulässig. 445. 580.
Remuneration. Siehe Lohn.
Reparaturen. Aussetzen durch ein bis zwei Tage wegen notwendiger Reparaturen berechtigt nicht zur einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 88.
Restaurateur. Zahlungen des Zahlkellners aus den Trinkgeldern an den. 643.
Revers. Verzicht auf Entschädigung wegen Nichtbeschäftigung mittels Revers. 609.
Richter. Bestimmung des Lohnes mangels Vereinbarung. 39, 41, 77, 84, 141, 388, 458, 630, 634, 635.
— der Vergütung für Nebenverrichtungen und ungewöhnliche Erschwerung der Arbeit. 273.
— Zur Bestimmung des Lohnes durch den Richter ist kein Anlaß vorhanden, wenn über die Höhe durch vorbehaltlose Annahme des gebotenen Lohnes eine stillschweigende Vereinbarung zustande gekommen ist. 267.
Rubriken des Arbeitsbuches. Ausfüllung. 487.
Rücktritt des Arbeitgebers vor Antritt des Dienstes durch den Gehilfen verpflichtet zum Ersatz der Bezüge für die Kündigungszeit. 78, 315.
Ruhen des Verfahrens beseitigt die durch Klageerhebung bewirkte Unterbrechung der Verjährung nach § 80 g, Gew. O. 110.
Ruhepausen. Gewährung durch Verwendung des Arbeiters zum Holen des Frühstückes. 279.
Siehe auch Arbeitspausen.
Ruhetag. Siehe Sonntagsruhe.
Sachbeschädigung. Fahrlässige Sachbeschädigung ist kein Entlassungsgrund. 218, 301.
— Entlassung wegen. 459.
— der Arbeiter haftet für schuldbare Sachbeschädigungen. 454.
Sack und Pack. Bedeutung des Ausdruckes bei der Vergebung von Maurerarbeiten im Akkord. 40.
Säumnisfälle. Gegen ein gewerbegerichtliches Versäumnisurteil findet nicht volle Berufung in der Weise statt, daß die säumige Partei neues Tatsächliches vorbringen könnte. 124, 347, 563.
— Wiedereinsetzung. 337.
Schadenersatz wegen Mängel der Arbeit. 176, 178, 263.
— wegen Beschädigung des Steines bei Reparatur eines Ringes. 584.
— wegen Verderbens des Arbeitsproduktes. 89.
— wegen schuldbarer Sachbeschädigung. 454.
— wegen Nichtbeistellung des Materials bei Akkordarbeiten. 97.
— wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 54, 90.
Schadenersatz wegen Aufnahme eines Arbeiters, dessen früheres Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst wurde. 229.
— — wegen vorsätzlicher Beeinträchtigung des Geschäftsumsatzes, um den Angestellten an der Provision zu schädigen. 642.
Schadensgutmachung beseitigt nicht den durch Begehung des Diebstahls begründeten Entlassungsgrund. 191.
Schadloshaltung der Arbeiter wegen Entlassung infolge Aufgebens des Gewerbebetriebes. 457.
— wegen Entlassung. Der Umstand, daß der Arbeiter im Falle des § 83 Gewerbe-Ordnung gegen Lohn weiter beschäftigt war, oder Gelegenheit zu einer angemessenen Arbeit unbeachtet ließ, ist vom Beklagten zu beweisen. 457.
Schankbursche. Verbotswidriges Trinken im Keller berechtigt zur Entlassung. 300.
Schankgehilfe. Ein Schankgehilfe, der die Gäste wiederholt übervorteilt hat, kann entlassen werden. 194.
Schiedssprüche der Schiedsgerichte der Betriebskrankenkassen können nicht vor dem Gewerbegerichte angefochten werden. 357.
Schreien. Kein Entlassungsgrund. 11.
Schriftform des Lehrvertrages ist kein Erfordernis der Giltigkeit. 287.
Schriftlicher Dienstvertrag. Auf mündliche Vereinbarungen neben dem schriftlichen Dienstvertrag ist kein Bedacht zu nehmen. 159.
— Wenn schriftliche Vertragserrichtung verabredet ist, kommt der Arbeitsvertrag erst mit der Unterfertigung der Urkunde zustande. 556.
Schutz des Lehrlings gegen Mißhandlungen. 71, 72.
Schwerhörigkeit und Schwerfälligkeit eines Kesselwärters. 185.
Sicherung des Arbeitsvertrages durch Kaution. 132.
— durch Zurückbehalten des Lohnes. 224, 225.
Singspielhallenunternehmung. Klagen des Angestellten einer — gehören nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes, 353.
Sitten. Unwirksamkeit eines gegen die guten Sitten verstoßenden vertragsmäßigen Konkurrenzverbotes. 340.
— Zeugnis. 392.
— Zeugnis über sittliches Verhalten kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. 173.
Sitzgeld. Verkürzung des Lohnes durch Abzug eines Sitzgeldes. 518.
Sitzgeselle. Siehe Heimarbeiter.
Sollizitator eines Kaufmannes ist nicht gewerblicher Hilfsarbeiter. 354.
Sonntag. Bei Wochenlohn ist für Sonntag kein Abzug zulässig. 266.
— Bei einem Kutscher mit Wochenlohn ist die Sonntagsarbeit nicht besonders zu vergüten. 573.
— unterbricht nicht die Kündigungsfrist. 408.
Sonntagsruhe. Überstunden, die unter Überschreitung der Vorschriften über die Sonntagsruhe gemacht wurden, sind besonders zu entlohnen, wenn nach der Vereinbarung

die Überstunden nicht in anderer Weise vergütet werden. 37.

Sonntagsruhe. Entschädigung wegen Entganges des Ruhetages gebührt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wurde, ehe der Arbeitgeber in die Lage kam, den Ruhetag zu bestimmen. 365.

— Anspruch auf Ersatz für den Entgang der Sonntagsruhe und des Ersatzruhetages besteht dann nicht, wenn in der vertragsmäßigen Entlohnung auch die Vergütung für die Sonntagsarbeit inbegriffen ist. 344, 345, 602.

— die Vorschriften über Sonntagsruhe finden auch auf die Angestellten höherer Kategorie Anwendung. 344.

— Die Weigerung, eine am Sonntag nicht gestattete Arbeit zu verrichten, ist gerechtfertigt. 201, 602, 605.

— Wenn der Ersatzruhetag nicht unter der Woche gewährt wird, kann der Hilfsarbeiter am nächsten Sonntag, als dem letzten für die Ersatzruhe bestimmten Tage die Arbeit für 24 Stunden verweigern. 280.

— Den Ersatzruhetag setzt der Gewerbeinhaber fest. Eigenmächtiges Einstellen der Arbeit, um die Ruhezeit zu genießen, ist unzulässig. 364.

— Ersatzruhetag ist nur bei solchen Gewerben zulässig, die überhaupt an Sonntagen arbeiten dürfen. 605.

— Verweigerung berechtigt zur Auflösung des Dienstverhältnisses. 316.

Speisenträger. Trinkgelder. 645.

Sprache. Dem Korrespondenten ist zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.

— der Arbeitsordnung hat keinen Einfluß auf das Zustandekommen des unter Bezugnahme auf die Arbeitsordnung geschlossenen Arbeitsvertrages. 114.

Standort des Gewerbes ist verschieden von Betriebsstätte und für die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes belanglos. 543, 578.

Stehgeld. Die Zurückhaltung eines Teiles des Lohnes zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche des Gewerbeinhabers ist nicht zulässig. 224.

Stellungsuche. Durch den Handlungsgehilfen, dem gekündigt wurde. 150, 338, 339.

Stempel. Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.

Stillschweigende Annahme der bei der Kündigung bekanntgegebenen neuen Bedingungen durch Fortsetzung der Arbeit. 243.

— Erneuerung des Arbeitsvertrages liegt nicht vor, wenn der Arbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Auftrag die Dienste weiter verrichtet. 16, 93.

— Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist kann nicht schon daraus erschlossen werden, dass früher solche vereinbart war. 94, 96.

— Vereinbarung auf Ausschließung der Kündigungsfrist liegt nicht vor, wenn auf die mit dem Arbeitsvorgänger vereinbarten Arbeitsbedingungen verwiesen wurde, diese aber dem Arbeiter nicht bekannt waren. 96.

— Zustimmung zur einseitigen Änderung der Kündigungsfrist liegt nur vor, wenn der Arbeiter nach Verlautbarung der Änderung die Arbeit über die frühere Kündigungszeit fortsetzt. 453.

Stillschweigende Vereinbarung einer 14-tägigen Probezeit mit Rücksicht auf die, beiden Teilen bekannte Bestimmung des Genossenschaftsstatutes. 257.

— Begründung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer eines Monats durch Auszahlung des Lohnes am ersten des Monats. 258.

— Vereinbarung über Lohn durch vorbehaltlose Annahme. 140, 267, 268, 381, 382, 518.

— Vereinbarung über Akkordlohn. 245.

Strafbare Handlung. Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlung.

Strafen. Siehe Ordnungsstrafen und Konventionalstrafe.

Strafrecht. Ein arbiträres Strafrecht steht dem Unternehmer nicht zu. 221.

Streitgegenstand. Für die Bewertung des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren sind die Feststellungen in diesem Verfahren maßgebend. 123.

Streik. Im Arbeitsbuche darf die Arbeitseinstellung nicht als Entlassungsgrund angegeben werden. 164.

— Androhung des Streikes, wenn ein Arbeiter nicht entlassen wird, ist kein gerechtfertigter Entlassungsgrund. 183.

— Bedeutung eines Generalpardons. 451, 452.

— der beim Ausbruch einer allgemeinen Lohnbewegung auf den einzelnen Arbeiter ausgeübte moralische Zwang bildet keine Rechtfertigung des Ausbleibens. 595.

— Ankündigung der Arbeitseinstellung berechtigt zur Entlassung. 614.

Strickwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450, 528.

Stückarbeiter. Die Bestimmungen über die Kündigungsfrist finden Anwendung. 95.

— Die Verweigerung, eine angefangene Arbeit zu ändern, ist unzulässig. 438.

Stücklohn. Der Unternehmer kann nicht einseitig die nach Zeit vereinbarte Entlohnung in Stücklohn ändern. 98.

Subunternehmer. Wenn einem Partieführer die Ausführung einer Arbeit übertragen ist, haben die vorzeitig entlassenen Arbeiter gegen den Gewerbeinhaber keinen Anspruch auf Entschädigung. 180.

— oder Bevollmächtigte. 324, 325.

— der nicht selbständiger Gewerbetreibender ist, ist als Machthaber des Unternehmers anzusehen. 414.

Taglöhner kann gewerblicher Hilfsarbeiter sein. 495.

— Mit Ziegeltragen beschäftigte Taglöhner sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.

— Ebenso Erdarbeiter. 161, 349.

— Ein zu untergeordneten Arbeiten gegen Taglohn verwendeter Arbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigung. 99.

— Der als „Bohrist" aufgenommene Arbeiter ist Hilfsarbeiter und nicht Taglöhner. 111.

— Wenn die Entlassung erfolgt, nachdem der Arbeiter schon zur Arbeit erschienen ist, muß ihm zum mindesten der ganze Taglohn vergütet werden. 163.

Tarif. Ein Lohntarif ist dann nicht maßgebend, wenn ein vom Tarife abweichender Lohn vereinbart wurde, 5.
— der Buchdruckereibediensteten. 361, 362.
Taxameterkutscher. Prozente der Tageslosung, Berechnung. 644.
Taxative Aufzählung der gesetzlichen Entlassungsgründe. 181, 182, 183.
Tätlichkeiten seitens des Gewerbeinhabers. 229.
Tierquälerei, Entlassung wegen. 579, 626.
Treu und Glauben, Handeln gegen. Durch absichtliche Verhinderung des Verdienstes an Provisionen. 642.
Trinkgelder gehören bei Zahlkellnern und Zahlmarqueuren zu den nach § 84, G. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.
— Zahlung der Inventarschäden aus den Trinkgeldern. 643.
— der Speisenträger. 645.
Trunkenheit u. Trunksucht. Siehe Auflösung wegen.
Tuberkulose. Siehe Lungentuberkulose.
Übersiedlung. Der Unternehmer haftet für den durch die Übersiedlung den Akkordarbeitern verursachten Schaden. 75.
Überstunden. Weigerung, gesetzlich gestattete Überstunden zu machen, berechtigt zur Entlassung. 22, 591.
— Wegen Nichtgewährung der vorgeschriebenen Ruhepause. 279.
— Die auf der Eisenbahnfahrt zum und vom Arbeitsorte verbrachten Stunden sind keine Überstunden. 276.
— Überstunden in fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen sind besonders zu entlohnen. Ob im Lohne die Entlohnung der Überstunden enthalten ist, ist Gegenstand der Willensauslegung. Entlohnung gebührt auch bei Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer und Sonntagsruhe. 37, 345.
— — Arbeitsstunden, die in Fabriken auf Arbeiten verwendet werden, welche der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeiten notwendig vor- oder nachgehen müssen, sind nicht als Überstunden anzusehen und mangels besonderer Abrede nicht besonders zu entlohnen. 531.
— Eine Entlohnung für Überstunden gebührt nur dem gewerblichen Hilfsarbeiter, nicht den höheren Angestellten. 344.
— sind zu entlohnen, wenn ein Hilfsarbeiter aus Irrtum, ohne Auftrag und Wissen des Fabriksinhabers sie verrichtet hat. 529.
— sind nicht zu entlohnen, wenn die längere Arbeitszeit durch die Pflichten der Stellung als Werkmeister bedingt war. 306.
— Ein Bauschreiber hat keinen Anspruch auf Entlohnung von Überstunden, wenn eine nach Stunden bestimmte tägliche Arbeitszeit weder bedungen noch ortsüblich ist. 38.
— Die Vorschriften über die Maximalarbeitszeit finden auf den Platzmeister eines Holz- und Kohlenhändlers keine Anwendung. 142.
— Beim Handwerk gibt es keine gesetzliche Arbeitszeit und keine Überstunden. 278.
— dem im Kleingewerbe gegen Wochen- oder Monatslohn beschäftigten Hilfsarbeiter gebührt aber für erhebliche Verlängerung der Arbeitszeit über das übliche Maß eine besondere Entlohnung. 530.
Überstunden. Arbeitsverrichtungen, die über die Dauer der vertragsmäßigen Arbeitszeit geleistet wurden, sind, soferne nichts anderes vereinbart ist, auch in nicht fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen besonders zu entlohnen. 585.
Übertragung der Rechte aus dem gewerblichen Arbeitsvertrag ist nicht zulässig. 525.
Übervorteilung der Gäste durch den Schankgehilfen begründet einen Entlassungsgrund. 191.
Überweisung einer Lohnforderung. Die Klage des betreibenden Gläubigers gehört nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 352.
Übung im Gewerbe. Der Bestand einer Übung über den Ausschluß der Kündigungsfrist genügt nicht, wenn er nicht durch den Hinweis darauf ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart worden ist. 255, 572.
— Berücksichtigung einer Übung, bei Bestimmung des Lohnes eines Aushelfers. 630.
Umwandlung eines dauernden Arbeitsverhältnisses in ein solches zur Aushilfe. 244.
Unbefugtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Auflösung wegen.
Unbefugter Gewerbebetrieb. 611.
Unentschuldigtes Verlassen der Arbeit. — Siehe Unbefugtes Verlassen der Arbeit.
Unfähigkeit zur Arbeit. Siehe Auflösung wegen.
Unfall. Durch geringes Versehen herbeigeführter Unfall, der die zeitweise Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters zur Folge hatte, rechtfertigt nicht die Entlassung. 616.
Ungehorsam, Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam. 205, 439, 613.
Ungestümes Benehmen kein Entlassungsgrund. 11.
Unglück, unverschuldetes. Als solches ist die Einberufung zur Waffenübung nicht anzusehen. 214.
Ungünstiges Zeugnis kann verweigert werden. 173.
— kann nicht verweigert werden, wenn es verlangt wird. 284.
Ungünstige Auskünfte berechtigen nicht zur Entlassung. 315.
Unkündbarkeit eines Arbeitsverhältnisses hindert nicht die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe. 596.
Unsittliche Handlungen. Entlassung wegen Verleitung zu. 206.
— Wegen Verleitung des Hilfsarbeiters zur Verkürzung der Kunden im Maße kann das Dienstverhältnis ohne Kündigung gelöst werden. 320.
— Der Bestand eines Konkubinatsverhältnis zwischen einem Arbeiter und der Frau eines anderen berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren. 520.
Unterbrechung der Arbeit. Arbeitsbuch braucht nicht ausgefolgt zu werden. 165.
— mehr als wöchentliche Unterbrechung infolge Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.
Unterbrechung der Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen Vorenthaltens des Arbeitsbuches. Die Unterbrechung durch Klageerhebung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.
Unterbrechungen des Lehrverhältnisses infolge Krankheit oder Entlaufens des Lehr-

lings sind in die Lehrzeit nicht einzurechnen. 288.
Unterfertigung der Rubriken des Arbeitsbuches obliegt dem Arbeitgeber, bei sonstiger Schadenersatzpflicht. 116.
Unternehmer ist nur derjenige, für den das Gewerbe angemeldet ist, nicht jener, für dessen Rechnung es geführt wird. 561.
— wenn das Gewerbe noch nicht angemeldet ist, so hindert dies nicht das Zustandekommen eines nach der Gewerbe-Ordnung zu beurteilenden Arbeitsvertrages. 562.
Unterstützungskasse. Lohnabzüge für eine nicht genehmigte Unterstützung unzulässig. 499.
Untreue. Das Zurückhalten einkassierter Beträge durch den Handlungsgehilfen kann als Untreue ausgelegt werden. 149.
— ist jedes Zuwiderhandeln gegen Treue und Glauben. Art. 64, Z. 1, H. G. B. 373.
Unverschuldetes Unglück. Die Einberufung zur Waffenübung ist nicht als solches anzusehen. 214.
Unzulässige Eintragungen im Arbeitsbuche. 486.
Unzuständigkeit. Der Beschluß, durch den ein Gewerbegericht die Klage dem Kläger zurückstellt, ist dem Beklagten nicht zuzustellen, aber für ihn bindend. 333, 348.
Urlaub. Ungerechtfertigte, erhebliche Überschreitung des Urlaubes berechtigt zur sofortigen Entlassung. 342.
— Trotz Urlaubsverweigerung darf der Arbeiter aus Gründen der sittlichen Pflicht (plötzliche Erkrankung eines nahen Verwandten) von der Arbeit wegbleiben. 425, 430.
— kein Lohnanspruch für die Dauer des Erholungsurlaubs. 582.
Väterliche Zucht des Lehrherrn. 292.
Verdacht einer strafbaren Handlung. — Siehe Auflösung wegen strafbarer Handlungen.
Vereinbarung über Ausschluß der Kündigungsfrist. 19, 102.
— — gilt nicht ohne weiters für einen später geschlossenen Arbeitsvertrag derselben Parteien. 517.
— — Hinweis auf die dem Arbeiter bekannten Vertragsbestimmungen mit seinem Vorgänger genügt. 566.
— durch Bezugnahme auf die Arbeitsordnung. 113, 114.
— einer 14tägigen Probezeit mit Rücksicht auf den Bestand einer bezüglichen Bestimmung im Genossenschaftsstatut. 257.
— auf Ausschließung der Kündigungsfrist. Bedeutung der Formel: Dies sei der Form wegen und es werde hoffentlich nicht dazu kommen. 49.
— Als stillschweigende Vereinbarung auf eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis, bei dem früher 8tägige Kündigung ausgemacht war, nicht anzusehen. 94.
— stillschweigende durch Fortsetzung der Arbeit nach Kündigung und Bekanntgabe der neuen Bedingungen. 243, 536.
— über die Auflösung des Dienstverhältnisses. 107.
— über Lohn, stillschweigende. 8.
— stillschweigende, über Lohn durch vorbehaltlose Annahme des Gebotenen. 267, 381, 382.
Vereinbarung, stillschweigende kommt noch nicht dadurch zustande, daß der Arbeiter in einzelnen Fällen mit einem geringeren als dem angemessenen Lohn Vorlieb genommen hat. 268.
— auf die Sätze des Lohntarifes liegt nicht vor, wenn dieser dem Arbeiter bei seinem Eintritte nicht bekanntgegeben wurde. 483.
— über die Anrechnung gebrochener Nadeln bei mechanischen Rundstühlen. 449, 450, 528.
— über Zurückzahlung eines Lohnvorschusses, gilt auch für den Geschäftsnachfolger, wenn nichts anderes bei Übernahme des Personals verabredet. 534.
— auf Naturalbezüge. 9.
— über Höhe des Lohnes. 10.
— über die Art der Entlohnung (Zeitlohn), kann nicht einseitig (in Stücklohn) geändert werden. 98.
— Wenn über den Lohn keine Vereinbarung zustande kommt, so ist das Arbeitsverhältnis nicht von selbst aufgelöst. Den Lohn bestimmt der Richter. 387, 388.
— — über die im Falle vorzeitiger Entlassung gebührende Entschädigung ist wirksam. 555.
— siehe auch Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitsordnung.
— siehe auch Kündigung.
— siehe auch Lohn.
Verjährung des Anspruches auf Entschädigung wegen unzulässiger Eintragung in das Arbeitsbuch beginnt nicht mit der Hinterlegung des Buches bei der Gewerbebehörde, sondern mit dem Tage, an dem der Arbeiter Kenntnis erlangt. 164.
— des Anspruches auf Entschädigung nach § 80 g Gew. O. wird durch Klageerhebung unterbrochen, die Unterbrechung wird wirkungslos, wenn Ruhen des Verfahrens eintritt. 110.
— des Anspruchs nach § 80 g beginnt mit dem Tage der Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches. 535.
Verkäuferin in einem Handelsgewerbe ist Handlungsgehilfin. 48.
Verkehrssitte fordert, dass der Arbeiter sein Ausbleiben von der Arbeit sobald als möglich rechtfertigt. 431.
Verkürzung der Arbeitszeit berechtigt den Arbeiter zum Anspruche auf Entschädigung. 219.
Verlassen der Arbeit anläßlich der Maifeier, Entlassung wegen. 2.
— während des Tages durch einen Kellner. 4.
— wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge. 231.
— Siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
Verlautbarung der Arbeitsordnung. 12.
— durch Hinweis auf den Bestand der Arbeitsordnung und ihren Aufbewahrungsort (beim Werkmeister). 80.
— kann durch Vorlesen, Behändigen oder Hinweis erfolgen. 81.
— der Arbeitsordnung ist nicht entbehrlich, wenngleich der Arbeiter vom Inhalte der Arbeitsordnung Kenntnis hat. 81.
— siehe auch Arbeitsordnung.
Verleitung. Entlassung wegen Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber. 205, 439.

Verschulden. Darauf, ob der mit einer abschreckenden Krankheit Behaftete sie durch eigenes Verschulden erworben hat, kommt es nicht an. 208.
— an der Arbeitsunfähigkeit als Entlassungsgrund. 209.
Versicherungsanstalten. Streitigkeiten derselben gehören nicht vor das Gewerbegericht. 350.
Verspätete Aushändigung des Arbeitsbuches durch Verschulden des Beauftragten hat der Arbeitgeber zu vertreten. 173.
Verspäteter Dienstantritt kein Entlassungsgrund. 17.
— — Entlassungsgrund. 434.
Vertrauensunwürdigkeit der Gehilfen infolge boshafter Sachbeschädigung. 459.
Vertrauensverlust infolge Abstrafung wegen Diebstahls. 86.
— infolge unordentlichen Lebenswandels. 147.
— infolge absichtlicher Beeinträchtigung der Geschäftsinteressen. 478.
Veruntreuung der vom Zahlkellner eingenommenen Gelder berechtigt zur Entlassung. 303.
Verwalter von Ziegeleien ist nicht Arbeiter. 348.
Verweigerung der Arbeit, siehe Auflösung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.
— der Ausfolgung des Arbeitsbuches liegt nicht vor, wenn es aus Versehen nicht übergeben wird. 169.
— der Ausfolgung des Arbeitszeugnisses, weil es bei wahrheitsgemäßer Ausfertigung ungünstig lauten müßte. 173.
Verzicht auf angemessenen Lohn liegt nicht in der Annahme eines geringeren Lohnes in einzelnen Fällen. 268.
— (stillschweigender) auf besondere Entlohnung der während der Arbeitspausen geleisteten Arbeit durch vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 475.
— auf die Arbeitspausen liegt nicht vor, wenn sie ab und zu nicht eingehalten werden. 604.
— auf das Entlassungsrecht wegen andauernder Krankheit. 397.
— auf den Auflösungsgrund wegen Mißhandlung durch Fortsetzung der Arbeit. 229.
— auf das Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt nicht darin, dass der Hilfsarbeiter trotz der ihm bekannten mißlichen Geldverhältnisse des Gewerbeinhabers die Arbeit fortgesetzt hat, ebensowenig darin, daß er eine ihm diesbezüglich erteilte Rechtsbelehrung schweigend entgegengenommen hat. 230.
— auf den Auflösungsgrund liegt nicht vor, wenn die Entlassung nicht sofort, sondern beim nächsten Lohnzahlungstermine ausgesprochen wird. 471.
— ob Verzicht vorliegt, ist nach den Umständen zu beurteilen. 472.
— auf Kündigung liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter auffordert, sich um andere Arbeit umzusehen, und dieser ohne Bemerkung sein Buch entgegennimmt. 496.
— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des rückständigen Lohnes. 24.
— auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt nicht in der Annahme des Arbeitsbuches. 35.
Verzicht auf Ersatz für Entgang der Kündigungsfrist liegt in der Erklärung, der Arbeiter habe keine weiteren Forderungen zu stellen. 76.
— auf Entschädigung für den Entgang des Ersatzruhetages. 358.
— liegt in der vom Arbeiter ausgestellten Generalquittung. 235, 346.
— auf Ersatz für Wartezeit durch ausdrückliche Erklärung 609.
— der Arbeitgeber kann jederzeit auf die Arbeitsleistung des Arbeitens verzichten, muß ihm aber wegen vorzeitiger Entlassung Vergütung gewähren. 559.
Vis major, siehe höhere Gewalt.
Verzögerung in der Ausstellung eines Zeugnisses liegt nicht vor, wenn das nach mehreren Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses verlangte Zeugnis nicht sofort ausgestellt wird. 175.
Vollendung der akkordierten Arbeit. Der Unternehmer hat Ersatz zu leisten, wenn durch sein Verschulden die akkordierte Arbeit nicht vollendet wird. 177.
Vorenthalten der bedungenen Bezüge siehe Auflösung wegen —.
Vorrichten des Brotteiges an Sonntagen abends. 432.
Vorschüsse auf Lohn. Mangels Vereinbarung hat der Hilfsarbeiter auf Vorschüsse keinen Anspruch. 6.
— Ebensowenig ein Reisender. 131, 272.
— können bei der Auszahlung abgezogen werden. 112, 147, 214, 261.
— — Vereinbarung über Rückzahlung des Vorschusses gilt auch für den Geschäftsnachfolger, wenn das Personal ohne besondere Verabredung übernommen wurde. 534.
Vorwurf unreellen Gebarens durch den Arbeitgeber berechtigt nur dann zum Verlassen der Arbeit, wenn er ungerechtfertigt ist. 466.
Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrag. 556.
Warenlager. Haftung der Handlungsgehilfen für Abgänge. 544.
Wartezeit. Verzicht auf Entschädigung für 609. 610.
Wäsche. Entschädigung für das Reinigen der Wäsche. 632.
Wäscherin. Aushilfsweise Verwendung. 135.
Waffenübung. Einberufung zur Waffenübung ist nicht als eine durch unverschuldetes Unglück bewirkte Behinderung der Dienstleistung aufzufassen. 214.
— mehr als vierwöchentliche Unterbrechung der Arbeit infolge Einberufung zur Waffenübung berechtigt zur Entlassung. 526.
— Bestellung eines Aushelfers durch den zur Waffenübung einrückenden Gehilfen, 581.
Wahl. Eigenmächtiges Ausbleiben von der Arbeit durch einen ganzen Tag, um an einer Wahl teilzunehmen, bildet einen Entlassungsgrund. 589.
Wahrheitsbeweis über den Vorwurf unreellen Gebarens. 466.
Weihnachtsgeschenk, siehe Neujahrsgeschenk.
Werkführer. Entlassung wegen Nichteinhaltens der Geschäftsstunden. 435.
Werkmeister an Privatlehranstalten; deren Streitigkeiten gehören nicht vor das Gewerbegericht. 13.

Werkstätte. Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen gesundheitsgefährdender Übelstände in der Werkstätte. 515, 516.
Werkzeuge. Die Nadeln der mechanischen Rundstühle sind als Werkzeuge anzusehen und können nach vorausgehender Vereinbarung auf den Lohn angerechnet werden. 449, 450.
— Die zur Herrichtung der Werkzeuge erforderliche Zeit ist dem Stückarbeiter zu vergüten. 368.
Widerruf der Kündigung durch die angenommene Erklärung, beim Arbeitgeber bleiben zu wollen. 240.
— Der sofortige Widerruf der Entlassung ist wirksam. 242, 636.
— Kündigung mit dem Vorbehalt des Widerrufs durch den Kündigenden. 239.
Wiedereinsetzung. Über die Wiedereinsetzung gegen ein bei der Streitverhandlung erlassenes Versäumnisurteil ist unter Beiziehung von Beisitzern zu verhandeln. 537.
Wirkwarenindustrie. Anrechnung gebrochener Nadeln auf den Lohn. 449, 450, 528.
Wirtschafter einer Bierbrauerei sind nicht Arbeiter. 344.
Wirtsgeschäft. Der Geschäftsführer in einem Wirtsgewerbe ist nicht als Arbeiter anzusehen. 330.
Wochenlisten. Nachlässigkeit bei der Führung der Wochenlisten durch Bauschreiber berechtigt zur Verweigerung eines günstigen Zeugnisses. 173.
Wochenlohn. Wenn Wochenlohn im eigentlichen Sinne vereinbart ist, so darf für Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, kein Abzug gemacht werden. 265.
— im Wochenlohn eines Kutschers ist auch die Vergütung für die Arbeit am Sonntag enthalten. 574.
— Ebensowenig für die auf Grund bestehender Gewohnheiten freigegebene Zeit. 266.
Wohnung. Das Versprechen eines Unternehmers, dem Hilfsarbeiter nebst dem Lohne eine nicht näher bestimmte Wohnungsentschädigung zu geben, begründet den Anspruch auf Ersatz des ortsüblichen Mietzinses für eine Arbeiterwohnung. 158.
— Abzug vom Lohn für den Mietzins der vom Arbeitgeber vermittelten Wohnung. 549.
Wohnung. Verweigerung des Arbeitsbuches ist kein zulässiges Mittel, die Räumung der Wohnung zu erzwingen. 168.
Wohnungszulage. Bei vorzeitiger Entlassung ist auch die Wohnungszulage für die Kündigungsfrist zu vergüten. 233.
Zahlkellner. Die Trinkgelder gehören zu den nach § 34 Gew. O. zu ersetzenden vereinbarten Genüssen. 108.
— Zahlung der Inventarschäden aus den Trinkgeldern. 643.
— Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 308.
— Kann entlassen werden, wenn er das eingezogene Geld verbraucht. 303.
Zahlung. Der Zahlende trägt die Gefahr, wenn ein Gläubiger des Arbeiters einen Teil des auf den Tisch gezählten Geldes an sich nimmt. 223, 369, 481.
Zahnarzt. Für Streitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zahntechnische Gehilfen. Für Lohnstreitigkeiten zwischen zahntechnischen Gehilfen und Zahnärzten ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 127.
Zaumgeld der Pferdewärter. 255.
Zechschulden. Abzüge vom Lohne für Zechschulden. 369, 370, 371.
Zehrungskosten während der Fahrt sind Reiseauslagen. 271.
Zeit. Eingehung des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit. 258, 259, 403.
Zeitliche Dauer der Probezeit. 24.
Zeitlohn. Der gegen Zeitlohn aufgenommene Arbeiter kann nicht ohne seine Einwilligung zur Arbeit gegen Stücklohn verhalten werden. 98.
— Die Weigerung, im Zeitlohne weiter zu arbeiten, begründet unbefugtes Verlassen der Arbeit und rechtfertigt die Entlassung. 424.
— Vereinbarung niedrigeren Zeitlohnes für nicht fertiggestellte Akkordarbeiten. 448, 527.
— Der im Zeitlohn stehende Arbeiter kann nicht wegen gleichzeitiger Bedienung eines zweiten Ofens Lohnerhöhung fordern. 521.
— Dem im Zeitlohn stehenden Arbeiter darf wegen langsamen Arbeitens kein Abzug gemacht werden, wenn ein bestimmtes Arbeitsquantum nicht bedungen war. 633.
— Der im Wochen- oder Monatslohn stehende Hilfsarbeiter kann für erhebliche Überschreitung der bedungenen oder üblichen Arbeitszeit eine Vergütung fordern. 530.
Zession der Rechte aus einem gewerblichen Arbeitsvertrag ist unzulässig. 525.
— Wenn ein Arbeiter den Anspruch an einen Dritten zediert, so ist das Gewerbegericht für die Klage des Zessionars nicht zuständig. 332, 333.
Zeugnis. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nachträglich das Zeugnis in das erst nach dem Austritte beschaffte Arbeitsbuch einzutragen. 122.
— Nur die Art und Dauer der regelmäßigen Beschäftigung ist zu beurkunden, nicht einzelne versuchsweise vorgenommene Geschäfte. 115.
— Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses kann verweigert werden, wenn es bei wahrheitsgemäßen Angaben ungünstig lauten müßte. — Das sittliche Verhalten und die Leistungen eines Hilfsarbeiters sind nur dann ungünstig zu beurteilen, wenn das Verhalten in mehr als einer Beziehung und zu wiederholtenmalen Grund zu berechtigtem Tadel gegeben hat und wenn die Leistungen nicht wenigstens genügende gewesen sind. 173.
— ist dem Arbeiter auf Verlangen auch dann auszustellen, wenn es für ihn ungünstig lautet. 284.
— Einem nachträglichen Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses muß zwar ohne ungerechtfertigte Verzögerung, aber nicht sofort entsprochen werden. 175.
— Die Nichtbeibringung des Stempels berechtigt nicht zur Verweigerung des Zeugnisses. 174.
— Nur beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters ist ein Zeugnis auszustellen. 341.

Zeugnis. Bestätigung, dass der Handlungsgehilfe treu und redlich gedient hat. 392.
— Einem Korrespondenten ist auch zu bestätigen, in welcher Sprache er verwendet wurde. 392.
— Zeugnis als Meister kann ein Vorarbeiter nicht verlangen. 501.
Ziegelbrennen im Akkord. 178.
Ziegeleien. Prämie für die Arbeit während der ganzen Kampagne. 220.
Ziegeleiverwalter ist nicht Arbeiter. 348.
Ziegelmachen. Anspruch auf Ersatz des sogenannten Bruchs. 389.
Ziegelträger bei einem Baue sind nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 160.
Züchtigung eines störrigen Pferdes ist kein Entlassungsgrund. 463.
Zufall als Ursache der Entlassung befreit nicht von der Ersatzpflicht für den Entgang der Kündigungsfrist. 1.
— für den durch eine zufällige Betriebsstörung verursachten Verdienstentgang haftet der Unternehmer. 333, 549.
— Gewerbeinhaber haftet nicht, wenn alle Bauarbeit wegen Frost eingestellt werden muß. 548.
Zulage. Die Zusicherung einer Zulage für den Fall zufriedenstellender Leistung ist eine bedingte. 38.
Zurückbehalten des Lohnes als Sicherungsmittel ist nur auf Grund von Vereinbarung zulässig. 224, 225.
Zuständigkeit.
Sachliche.
— Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Schadenersatzklagen, wenn die schädigende Handlung erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfand. 498.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten wegen Entlohnung von außerhalb eines Dienstverhältnisses vollführten Verrichtungen. 355.
— nicht zuständig für Klagen der bei landwirtschaftlichen Betrieben Bediensteten Gärtnerei. 619. Milchverschleiß in eigener Regie. 620.
— nicht zuständig für bei Bergwerksbetrieben Bedienstete. 621.
— — nicht zuständig für Klagen des Angestellten einer Singspielhallenunternehmung. 353.
— — nicht zuständig für Klagen des zu Sollizitatordiensten angestellten Privatbeamten gegen den Inhaber eines Handelsgewerbes. 354.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einer Versicherungsanstalt und ihren Angestellten. 350.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten des in einer Privatlehranstalt für Elektrotechnik und Mechanik angestellten Werkmeisters gegen den Inhaber dieser Privatlehranstalt 13.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Zahnarzt und Zahntechnikern. 127.
— — nicht zuständig für Dienstbotenstreitigkeiten. 128.
— — nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber einer Zuckerwarenfabrik und dem Buchhalter. 329.
— — zwischen dem Wirt und dem Geschäftsführer. 330.
— — Instrumentenmacher u. Komptoirist. 331.
Zuständigkeit. Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Inhaber eines Produktionsgewerbes und dem Reisenden. 327. 328.
— — des bei einer Herrschaft als Verwalter der Ziegeleien Angestellten. 348.
— — nicht zuständig für Lohnklagen eines Hotelsekretärs gegen den Hotelinhaber 351.
— — für Lohnklagen eines betreibenden Gläubigers aus einer im Exekutionswege überwiesenen Lohnforderung. 352.
— — für Klagen auf Unwirksamkeit eines Schiedsspruches des Schiedsgerichtes einer Betriebskrankenkasse. 357.
— — für Klagen des Zessionars eines Anspruches aus dem Arbeitsverhältnisse. 332, 333.
— — für Klagen der Erben des Arbeiters. 565.
— — für Klagen zwischen Streitteilen, die nicht im Verhältnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern von Gesellschaftern stehen. 497.
— — für Klagen gegen einen Advokaten als den eigentlichen, nicht angemeldeten Gewerbeinhaber. 561.
— — Unbefugter Betrieb des Gewerbes hindert nicht sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 611.
— — für Entschädigungsansprüche wegen ungünstiger und unrichtiger Auskünfte über einen ausgetretenen Hilfsarbeiter. 385.
— — Zur Bestimmung der Gebühren eines Advokaten. 580.
— zuständig für Streitigkeiten mit Küchenmädchen eines Restaurants. 129.
— zuständig für Streitigkeiten mit Bauzeichnern, die bloß zum Kopiren von Plänen und zur Zusammenstellung der Wochenlisten verwendet werden. 130.
— zuständig für Streitigkeiten zwischen Kaufleuten und Reisenden, sofern sie nicht als selbständige Kaufleute anzusehen sind. 42, 131.
— zuständig für Klagen auf Zurückzahlung eines Gehaltsvorschusses und einer Vorauszahlung von Remunerationen auf Grund des Anerkenntnisses. 356.
— zuständig für Klagen auf Zahlung einer Rente wegen Invalidität, infolge einer durch Mangel der Heizanlage zugezogenen Erkältung. 476.
— zuständig für Streitigkeiten über Rückstellung einer Kaution. 132.
— zuständig zur Überprüfung der nach der Arbeitsordnung verhängten Ordnungsstrafen 447.
— zuständig für Ansprüche gegen die Konkursmasse aus der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. 82.
— Die Entscheidung des Gewerbegerichtes über die Zuständigkeit ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn ihm der die Klage wegen Unzuständigkeit zurückweisende Beschluß nicht zugestellt worden ist. 333.
Örtliche.
— Wird durch die Betriebsstätte desjenigen gewerblichen Unternehmens bestimmt, für welches die Arbeiten, bzw. Dienste zu leisten sind. 125.
oder wo die Arbeiten verrichtet werden. 126.

Zuständigkeit. Der Ort, wo der Platzagent tätig zu sein hat, ist nicht maßgebend für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 444.
— Der Standort des Gewerbes ist für die Zuständigkeit nicht maßgebend. 548.
— Für Klagen eines Arbeiters, der in einer nicht im Gerichtssprengel gelegenen Filiale bedienstet ist, ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 384.
— Vereinbarung der Zuständigkeit eines Gewerbegerichts ist unzulässig. 578.
Zustellung. Der Beschluß über die Unzuständigkeit des Gerichtes zur Erledigung der Klage ist für den Beklagten auch dann bindend, wenn er ihm nicht zugestellt wurde. 383.
Zwang. Gegen den Arbeitgeber geübter Zwang zur Entlassung eines Arbeiters befreit ihn nicht von der Entschädigungspflicht. 183.
— Gegen einen Arbeiter geübter moralischer Zwang zur Arbeitseinstellung. 595.
— als Zwang ist die Besorgnis, die Stelle zu zu verlieren, wenn die Zustimmung zur Abkürzung der Kündigungsfrist nicht gegeben wird, nicht anzusehen. 647.
Zwangsverwalter. Eintritt in die Arbeitsverhältnisse. 457.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:
— §. 55. 595.
— §. 152. 627.
— §. 2467. 62.
— §. 863. 16, 93, 94, 243, 245, 267, 268, 269, 553, 599, 600.
— §. 876. 251.
— §. 878. 340, 344, 358.
— §. 884. 556.
— §. 887. 159.
— §. 902. 288, 408.
— §. 914. 629.
— §. 915. 502.
— §. 936. 556.
— §. 941. 274, 275, 377, 380.
— §. 1002. 324, 581.
— § 1019. 376, 377, 380.
— §. 1020. 581.
— §. 1038. 390.
— § 1151. 390, 525, 581, 631.
— §. 1152. 39, 40, 41, 77, 84, 124, 179, 267, 268, 273, 529, 530, 630, 634, 635.
— §. 1153. 176, 262, 263, 343.
— §. 1155. 75, 78, 91, 97, 159. 177, 179, 219, 378, 386, 411, 457, 533, 601, 610, 612.
— §. 1156. 582.
— §. 1157. 176.
— §. 1160. 106, 159, 219, 258, 533, 559.
— §. 1294. 454.
— §. 1295. 89, 90, 584.
— §. 1298. 544.
— §. 1299. 544.
— §. 1306. 544.
— §. 1311. 544.
— §. 1336. 446, 447, 448. 583.
— §. 1377. 269.
— §. 1398. 525.
— §. 1424. 223.
— §. 1425. 488, 489.
— §. 1431. 529.
— §. 1438. 90.
— §. 1497. 110.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. December 1862:
— §. 25. 410.
— Art. 57. 259.
— Art. 60. 211, 214, 412, 480.
— Art. 61. 48, 124, 412, 537, 538, 623.

Allgemeines Handelsgesetzbuch vom 17. December 1862:
— Art. 62. 143, 144, 147, 149, 289, 359, 441, 442, 443.
— Art. 63. 145.
— Art. 64. 359, 596.
— — Z. 1. 147, 149, 289, 373, 443.
— — Z. 3. 51, 147, 272, 473.
— — Z. 4. 210, 412.
— — Z. 5. 259, 360.
— Art. 65. 410, 538.

Ministerial-Verordnung vom 15. Februar 1855, R. G. Bl. Nr. 31. 579.

Strafgesetz.
— §. 418. 293.

Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:
— §§. 1 und 31. 294, 295.
— §. 13, Z. 1, Abs. 2. 597.
— §§. 33, 41. 357.
— §. 36. 262, 454.
— §. 58. 262.
— §. 63. 597.

Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21:
— Art. 3. 201, 602.
— Art. 14. 202.
— §§. 1 und 2. 280, 364.

Gesetz vom 25. October 1896, R. G. Bl. Nr. 220:
— §§. 234, 238. 274.

Einführungsgesetz zur Civilprocessordnung. Art. XII, Z. 5. 357.

Civilprocessordnung:
— §§. 1 und 2. 14.
— §. 30. 475, 563.
— §. 38. 563.
— §. 273. 91, 124, 159, 360, 634, 635.
— §. 427, Abs. 2. 333.
— §. 471, Z. 3 und § 474, Abs. 2. 368.
— §. 517. 580.

Gerichtsorganisationsgesetz:
— §. 37, Z. 5. 337.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:
— §. 1. 13, 42, 332, 333, 352, 497, 565, 611, 619, 620, 621, 623.
— — Abs. 1. 355.
— — Abs. 2. 350, 352, 353.

Gewerbegerichtsgesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218:

— §. 4. 335.
— — lit. b und c. 356.
— — lit. c. 132, 447, 476, 498.
— — lit. e. 357.
— §. 5. 42, 127, 128, 129, 130, 131, 351, 354.
— — lit. a. 330.
— — lit. b. 42, 327, 328, 329, 331.
— — lit. c. 326.
— — lit. d. 42, 327, 328.
— §. 19. 549.
— §. 20. 337.
— §. 22. 445, 580.
— §. 23. 82, 125, 126, 334, 444, 543, 578.
— §. 24. 333, 348.
— §. 25. 15, 336, 475, 563, 580.
— §. 28. 337, 578.
— §. 31. 123, 124, 164, 339, 347, 360, 563.
— §. 37. 543.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung vom 20. December 1859, R. G. Bl. Nr. 227:

— Art. V. 349.
— — lit. a. 619, 620.
— — lit. b. 621.
— — lit. d. 99, 160, 161, 162.
— — lit. e. 247, 248.
— — lit. g. 127.
— — lit. o. 358.

Gewerbeordnung:

— §. 11. 561, 562.
— §. 12. 543.
— §. 14. 561. 562.
— §. 39. 125, 444.
— §. 40. 307.
— §. 41. 543.
— §. 72. 5, 19, 181, 529, 530, 598, 599.
— §. 73. 42, 99, 111, 128, 129, 130, 247, 248, 249, 327, 328, 329, 330, 331, 354.
— — lit. d. 160, 161, 162, 349, 391, 495.
— — Abs. 3. 351, 501.
— §. 74a. Verordnung des Handelsministeriums vom 27. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 92. 279, 346, 604.
— §. 75. Sonntagsruhegesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21. 37, 201, 202, 280, 344, 345, 605.
— — Ministerial-Verordnung vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58. 344, 605.
— — Erlass des Handelsministeriums vom 27. Mai 1895, Z. 29014. 344.
— §. 76. 2, 109.
— §. 77. 16, 18, 25, 26, 27, 79, 94, 95, 96, 98, 102, 133, 134, 135, 154, 155, 243, 244, 245, 265, 266, 406, 407, 408, 409, 410, 417, 451, 452, 453, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 527, 532, 533, 566, 572, 595, 598.
— §. 78. 7, 9, 224, 225, 260, 261, 262, 263, 369, 370, 371, 372, 481, 482, 499, 549, 633.
— — Abs. 2. 449, 450.
— §. 78b. 499.
— §. 78c. 482.
— §. 78d. 7, 499.
— §. 78e. 7, 260, 371, 482.
— §. 80a. 164.
— §. 80c. 165, 166, 168, 169, 171, 262, 281, 282, 424, 488, 545.

Gewerbeordnung.

— §. 80d. 46, 116, 117, 118, 121, 122, 164, 168, 173, 226, 283, 341, 487, 576.
— §. 80g. 110, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 164, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 281, 282, 283, 341, 424, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 493, 494, 554, 574, 575, 576, 577.
— §. 81. 115, 173, 174, 175, 341, 501.
— §. 82. 27, 28, 29, 30, 32, 85, 181, 182, 183, 184, 296.
— — lit. a. 225.
— — lit. b. 185, 186, 187, 188, 189, 297, 419, 420, 458, 569.
— — lit. c. 190, 298, 299, 641.
— — lit. d. 86, 191, 192, 193, 194, 195, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 318, 415, 421, 422, 459, 478, 558, 579.
— — lit. e. 50, 304, 440, 479.
— — lit. f. 2, 4, 11, 20, 21, 22, 52, 53, 55, 56, 57, 59, 85, 190, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 222, 280, 298, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 342, 364, 366, 415, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 520, 522. 523, 549, 570, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 594, 602, 603, 604, 605, 606, 613, 614, 618, 625, 626, 628, 649.
— — lit. g. 11, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 207, 227, 316, 317, 442, 460, 461, 462, 472.
— — lit. h. 3, 46, 208, 209, 210, 212, 313, 314, 409, 411, 464, 526, 593, 615, 616.
— — lit. i. 215, 558.
— §. 82a. lit. a. 515, 516.
— — lit. b. 65, 227, 228, 229, 317, 391, 465, 466.
— — lit. c. 320, 513.
— — lit. d. 33, 34, 66, 230, 231, 316, 318, 321, 437, 467, 474, 484, 528, 592, 603.
— — lit. e. 67, 68, 69, 88, 153, 216, 217, 528, 571.
— §. 83. 1, 333, 457, 525, 548, 549.
— §. 84. 24, 35, 83, 107, 108, 153, 154, 157, 158, 163, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 242, 378, 408, 470, 537, 555, 567, 568.
— §. 85. 54, 343, 527, 595.
— §. 86. 225, 229.
— §. 88a. 11, 12, 80, 81, 113, 114, 251, 252, 253, 254, 255, 447, 511, 553, 554, 607, 608.
— — lit. g. 220, 221, 222, 473.
— §. 89. 294, 295.
— §. 90. 447.
— §. 92. 36, 289, 378, 410, 537, 538.
— §. 95. 367.
— §. 96a. 37, 38, 142, 276, 277, 278 279, 306, 344, 345, 475, 531, 585, 604.
— §. 97. 285, 286.
— §. 98a. 288, 500, 524.
— §. 99. 286, 287.
— §. 99a. 44, 383.
— §. 99b. 292, 523.
— §. 100. 290, 500, 524, 617.
— §. 101. 92.
— — Z. 1. 287.
— — — lit. b. 289, 290, 523.
— — Z. 2, lit. a. 367.
— — — lit. b. 71, 72, 291, 292, 524, 547.
— §. 103a. 524.
— §. 104. 71, 72.
— §. 114 lit. b. 547.
— §. 119b. 477.
— §. 120. 477.
— §. 121. 262.

Verzeichnis der in die Sammlung aufgenommenen gewerbegerichtlichen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom
— 2. Jänner 1901, Cr. II. 2/1. 408.
— 7. Jänner 1901, Cr. II. 4/1. 464.
— 18. Jänner 1901, Cr. II. 6/1. 389.
— 18. März 1901, Cr. II. 56/1. 388.
— 14. April 1902, Cr. II. 72/2. 549.
— 9. Mai 1902, Cr. II. 87/2. 607.
— 26. Mai 1902, Cr II. 102/2. 602.

Bielitz.

Entscheidung vom
— 15. Juli 1898, Cr. I. 6/98. 35.
— 29. Juli 1898, Cr. II. 4/98. 36.
— 22. August 1898, Cr. I. 23/98. 8.
— 31. August 1898, Cr. I. 37/98. 84.
— 31. August 1898, Cr. I. 38/98. 85.
— 14. September 1898, Cr. I. 54/98. 86.
— 14. September 1898, Cr. I. 63/98. 87.
— 16. September 1898, Cr. I. 59/98. 88.
— 23. September 1898, Cr. I. 61/98. 89.
— 26. Oktober 1898, Cr. I. 87/98. 90.
— 8. November 1898, Cr. II. 88/98. 48.
— 9. November 1898, Cr. I. 101/98. 91.
— 10. November 1898, Cr. II. 84/98. 54.
— 14. November 1898, Cr. I. 999/98. 95.
— 28. November 1898, Cr. I. 105/98. 92.
— 2. Jänner 1899, Cr. I. 118/99. 93.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 46/98. 79.
— 6. Februar 1899, Cr. II. 8/99. 82.
— 7. Februar 1899, Cr. I. 9/99. 94.
— 21. Februar 1899, Cr. II. 12/99. 83.
— 30. März 1899, Cr. I. 27/99. 318.
— 28. April 1899, Cr. II. 48/99. 1.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 48/99. 2.
— 4. August 1899, Cr. II. 139/99. 333.

Brünn.

Entscheidung vom
— 8. Juli 1898, Cr. II. 1/98. 185.
— 9. Juli 1898, Cr. II. 15/98. 197.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 10/98. 123, 167, 179.
— 12. Juli 1898, Cr. I. 12/98. 46.
— 13. Juli 1898, Cr. II. 17/98. 199.
— 15. Juli 1898, Cr. II. 2/98. 220.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 9/98. 48.
— 15. Juli 1898, Cr. I. 23/98. 99.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 27/98. 100.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 28/98. 200.
— 18. Juli 1898, Cr. I. 33/98. 101.
— 20. Juli 1898, Cr. I. 36/98. 102.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 48/98. 103.
— 30. Juli 1898, Cr. I. 51/98. 104.
— 2. August 1898, Cr. I. 62/98. 105.
— 5. August 1898, Cr. II. 39/98. 126.
— 6. August 1898, Cr. I. 63/98. 77, 231.
— 9. August 1898, Cr. I. 74/98. 8.
— 13. August 1898, Cr. I. 68/98. 230.
Entscheidung vom.
— 17. August 1898, Cr. I. 46/98. 178.
— 17. August 1898, Cr. II. 46/98. 180.
— 20. August 1898, Cr. II. 54/98. 182.
— 24. August 1898, Cr. II. 63, 64/98. 220.
— 29. August 1898, Cr. II. 84/98. 294.
— 29. August 1898, Cr. I. 95/98. 242.
— 31. August 1898, Cr. II. 76/98. 6.
— 31. August 1898, Cr. II. 89/98. 168.
— 2. September 1898, Cr. I. 104/98. 193.
— 3. September 1898, Cr. I. 103/98. 190.
— 7. September 1898, Cr. II. 106/98. 40.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 153.
— 10. September 1898, Cr. I. 116, 117/98. 69.
— 10. September 1898, Cr. I. 119/98. 152.
— 10. September 1898, Cr. II. 109/98. 68.
— 26. September 1898, Cr. I. 140/98. 189.
— 27. September 1898, Cr. I. 139/98. 237.
— 27. September 1898, Cr. I. 148/98. 125.
— 28. September 1898, Cr. II. 147/98. 178.
— 1. Oktober 1898, Cr. I. 153/98. 37.
— 1. Oktober 1898, Cr. I. 157/98. 39.
— 12. Oktober 1898, Cr. II. 175/98. 38.
— 17. Oktober 1898, Cr. I. 174/98. 159.
— 22. Oktober 1898, Cr. I. 189/98. 185.
— 27. Oktober 1898, Cr. II. 206/98. 41.
— 29. Oktober 1898, Cr. I. 203/98. 204.
— 8. November 1898, Cr. I. 218/98. 188.
— 10. November 1898, Cr. II. 232/98. 169.
— 12. November 1898, Cr. I. 255/98. 151.
— 21. November 1898, Cr. I. 240/98. 170.
— 29. November 1898, Cr. I. 253/98. 198.
— 30. November 1898, Cr. I. 264/98. 157.
— 30. November 1898, Cr. II. 270/98. 209.
— 30. November 1898, Cr. II. 272, 273/98. 154.
— 30. November 1898, Cr. II. 274, 275/98. 155.
— 6. Dezember 1898, Cr. I. 274/98. 5.
— 7. Dezember 1898, Cr. II. 282/98. 158.
— 7. Dezember 1898, Cr. II. 293/98. 9.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 289/98. 215.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 290/98. 171.
— 9. Dezember 1898, Cr. I. 291/98. 188.
— 10. Dezember 1898, Cr. I. 288/98. 196.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 302/98. 7.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 302/98. 163.
— 13. Dezember 1898, Cr. II. 307, 308/98. 129, 228.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 312/98. 44.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 313/98. 156.
— 16. Dezember 1898, Cr. II. 314/98. 191.
— 22. Dezember 1898, Cr. I. 328/98. 172.
— 30. Dezember 1898, Cr. II. 330/98. 10.
— 3. Jänner 1899, Cr. II. 4/99. 276.
— 5. Jänner 1899, Cr. I. 2/99. 270.
— 10. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 317.
— 20. Jänner 1899, Cr. I. 22/99. 277.
— 26. Jänner 1899, Cr. II. 45/99. 321.
— 31. Jänner 1899, Cr. I. 48/99. 273.

Entscheidung vom
— 3. Februar 1899, Cr. I. 49/99. 296.
— 3. Februar 1899, Cr. II. 54/99. 268.
— 22. Februar 1899, Cr. II. 97, 98, 99/99. 280, 316.
— 23. Februar 1899, Cr. II. 105/99. 319.
— 2. März 1899, Cr. II. 112/99. 262, 266.
— 7. März 1899, Cr. II. 118/99. 269.
— 11. März 1899, Cr. I. 107/99. 334.
— 17. März 1899, Cr. I. 116/99. 271.
— 23. März 1899, Cr. II. 163/99. 288.
— 24. März 1899, Cr. I. 131/99. 278.
— 24. März 1899, Cr. I. 132/99. 279.
— 24. März 1899, Cr. II. 168/99. 327.
— 5. April 1899, Cr. I. 153/99. 391.
— 12. April 1899, Cr. I. 166/99. 422.
— 18. April 1899, Cr. I. 181/99. 415.
— 18. April 1899, Cr. I. 183—194/99. 416.
— 21. April 1899, Cr. I. 209/99. 421.
— 25. April 1899, Cr. II. 213/99. 460.
— 25. April 1899, Cr. II. 217/99. 372.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 218/99. 383.
— 3. Mai 1899, Cr. I. 224/99. 390.
— 5. Mai 1899, Cr. II. 236/99. 463.
— 16. Mai 1899, Cr. II. 254/99. 474.
— 19. Mai 1899, Cr. I. 234/99. 410.
— 23. Mai 1899, Cr. II. 261/99. 470.
— 24. Mai 1899, Cr. II. 262/99. 411.
— 26. Mai 1899, Cr. II. 276/99. 491.
— 31. Mai 1899, Cr. II. 277/99. 493.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 469.
— 5. Juni 1899, Cr. II. 279/99. 381.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 272/99. 350.
— 17. Juni 1899, Cr. II. 303/99. 472.
— 20. Juni 1899, Cr. II. 306/99. 489.
— 21. Juni 1899, Cr. I. 273/99. 356.
— 27. Juni 1899, Cr. I. 284/99. 377.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 290/99. 484.
— 6. Juli 1899, Cr. II. 329/99. 438.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 317/99. 451.
— 18. Juli 1899, Cr. I. 318/99. 437.
— 20. Juli 1899, Cr. II. 356/99. 459.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 329/99. 448.
— 21. Juli 1899, Cr. I. 330/99. 462.
— 22. August 1899, Cr. I. 346/99. 453.
— 22. August 1899, Cr. I. 380/99. 441.
— 22. August 1899, Cr. II. 408/99, 409/99, 410/99. 428.
— 7. September 1899, Cr. I. 444/99. 480.
— 27. September 1899, Cr. I. 427/99. 433.
— 9. Oktober 1899, Cr. I. 446/99. 481.
— 17. November 1899, Cr. II. 589/99. 414.
— 4. Dezember 1899, Cr. II. 622, 623, 624, 625/99. 482.
— 30. Dezember 1899, Cr. II. 650/99. 458.
— 13. Februar 1900, Cr. I. 62/00. 528.
— 1. Mai 1900, Cr. I. 158/00. 527.
— 4. September 1900, Cr. II. 369/00. 636.
— 17. Mai 1901, Cr. I. 222/1. 619.
— 1. Juli 1901, Cr. I. 296/1. 631.
— 4. Juli 1901, Cr. I. 302/1. Cr. I. 303/1. 627.
— 6. September 1901, Cr. I. 390/1. 630.
— 17. September 1901, Cr. I. 407/1. 629.
— 5. Oktober 1901, Cr. II. 444/1. 628.
— 15. Oktober 1901, Cr. I. 453/1. 544.
— 16. Oktober 1901, Cr. I. 458/1. 626.
— 22. Oktober 1901, Cr. I. 462/1. 625.
— 29. Oktober 1901, Cr. I. 474/1. 529.
— 31. Oktober 1901, Cr. I. 477/1. Cr. I. 478/1. 606.
— 5. November 1901, Cr. I. 484/1. 553.

Entscheidung vom
— 5. November 1901, Cr. II. 510/1. 616.
— 7. November 1901, Cr. I. 488/1. 598.
— 12. November 1901, Cr. I. 494/1. 623.
— 15. November 1901, Cr. I. 500/1. 547.
— 29. November 1901, Cr. I. 528/1. 587.
— 17. Dezember 1901, Cr. I. 551/1. 589.
— 23. Dezember 1901, Cr. I. 570/1. 557.
— 9. Jänner 1902, Cr. I. 7/2. 612.
— 11. Jänner 1902, Cr. I. 498/1. 530.
— 21. Jänner 1902, Cr. I. 17/2. 613.
— 29. Jänner 1902, Cr. I. 32/2. 611.
— 20. Februar 1902, Cr. I. 72/2. 614.
— 2. April 1902, Cr. I. 134/2. 615.

Graz.

Entscheidung vom
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 51/00. 257.
— 15. November 1900, Cr. I. 108/00. 300.
— 30. November 1900, Cr. I. 17/00. 341.
— 4. Dezember 1900, Cr. I. 144/00. 256.
— 22. Juni 1901, Cr. II. 24/1. 359.
— 13. Juli 1901, Cr. II. 29/1. 412.
— 27. Juli 1901, Cr. II. 30/1. 379.
— 30. Juli 1901, Cr. I. 332/1. 387.
— 2. Oktober 1901, Cr. I. 433/1. 400.
— 5. Oktober 1901, Cr. I. 438/1. 436.
— 7. November 1901, Cr. I. 490/1. 402.
— 8. Februar 1902, Cr. I. 60/2. 497.
— 4. März 1902, Cr. I. 105/2. 477.
— 10. Mai 1902, Cr. I. 188/2. 498.
— 9. Oktober 1902, Cr. I. 481/2. 689.
— 23. Jänner 1903, Cr. I. 31/3. 593.
— 4. Mai 1903, Cr. II. 31/3. 620.
— 12. Juni 1903, Cr. II. 39/3. 596.
— 22. Juni 1903, Cr. I. 353/3. 595.

Jägerndorf.

Entscheidung vom
— 18. März 1901, Cr. 3/1. 475.
— 2. Oktober 1901, Cr. 10/1. 476.
— 22. Oktober 1901, Cr. 14/1. 857.
— 30. Jänner 1902, Cr. 5/2. 591.
— 25. Oktober 1902, Cr. 30/2. 592.

Krakau.

Entscheidung vom
— 20. Februar 1900, Cr. I. 61/00. 229.
— 2. März 1900, Cr. I. 139/00. 286.
— 5. März 1900, Cr. II. 19/00. 320.
— 27. März 1900, Cr. I. 290/00. 291.
— 21. April 1900, Cr. I. 491/00. 303.
— 1. Mai 1900, Cr. I. 601/00. 245.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 844/00. 260.
— 5. Juni 1900, Cr. I. 847/00. 261.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 852/00. 282.
— 12. Juni 1900, Cr. I. 874/00. 243.
— 16. Juni 1900, Cr. I. 891/00. 258.
— 5. Juli 1900, Cr. I. 1050/00. 398.
— 22. Oktober 1900, Cr. I. 1753/00. 307.
— 13. November 1900, Cr. I. 1906/00. 287.
— 4. Dezember 1900, Cr. I. 2018/00. 225.
— 20. August 1901, Cr. I 1300/1. 562.
— 4. März 1902, Cr. III. 37/2. 540.
— 10. Juni 1902, Cr. I. 471/2. 525.
— 20. November 1902. Cr. I. 966/2. 556.
— 28. November 1902, Cr. II. 767/2. 548.

Lemberg.

Entscheidung vom
— 23. Oktober 1900, C. I. 713/00. 533.
— 7. November 1900, Cr. II. 72/00. 534.
— 16. Jänner 1901, Cr. I. 84/1. 532.
— 22. Jänner 1901, Cr. I. 48/1. 535.

Leoben.

Entscheidung vom
— 14. Oktober 1900, Cr. I. 85/00. 518.
— 22. Oktober 1900, Cr. I. 41/00. 518.
— 9. November 1900, Cr. I 64/00. 510.
— 26. November 1900. Cr. I. 88/00. 513.
— 11. Dezember 1900, Cr. I, 98/00. 519.
— 22. Dezember 1900, Cr. I. 103/00. 509.
— 1. Februar 1901, Cr. I. 21/1. 558.
— 6. März 1901, Cr. I. 52/1. 5 6.
— 7. September 1901, Cr. I. 215/1. 536.
— 7. September 1901, Cr. I. 217/1. 604.
— 16. Oktober 1901, Cr. I. 264/1. 564.
— 9. Juli 1902, Cr. I. 136/2. 567.
— 9. Juli 1902, Cr. I, 137/2. 520.
— 23. September 1902. Cr. I. 195/2. 566.
— 25. November 1902, Cr. I. 254/2. 569.

Mährisch-Ostrau.

Entscheidung vom
— 18. Februar 1900, Cr. I. 17/00. 298.
— 15. Februar 1900, Cr. I. 22/00. 263.
— 21. Februar 1900, Cr. I. 84/00. 295.
— 2. März 1900, Cr. I. 46/00. 288.
— 6. März 1900, Cr. I. 44/00. 309.
— 20. März 1900, Cr. I. 79/00. 227.
— 22. März 1900, Cr. I. 87/00. 247.
— 29. März 1900, Cr. I. 98/00. 302.
— 31. März 1900, Cr. I. 101/00. 323.
— 10. April 1900, Cr. I. 117/00. 240.
— 13. April 1900, Cr. I. 128/00. 224.
— 19. April 1900, Cr. I. 132/00. 228.
— 24. April 1900, Cr. I. 137/00. 292.
— 28. April 1900, Cr. II. 9/00. 259.
— 30. April 1900, Cr. I. 150/00. 233.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 162/00. 212.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 171/00. 236.
— 8. Mai 1900, Cr. I. 179/00. 226.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 181/00. 222.
— 12. Mai 1900, Cr. I. 184/00. 248.
— 22. Mai 1900, Cr. I. 189/00. 235.
— 31. Mai 1900, Cr. I. 229/00. 344.
— 9. Juni 1900, Cr. I. 251/00. 252.
— 15. Juni 1900, Cr. I. 268/00. 406.
— 21. Juni 1900, Cr. I. 277/00. 238.
— 26. Juni 1900, Cr. I. 284, 285/00. 343.
— 19. Juli 1900, Cr. I. 359/00. 494.
— 24. Juli 1900, Cr. I. 374/00. 487.
— 26. Juli 1900, Cr. I. 306/00. 346.
— 4. August 1900, Cr. I. 426/00. 488.
— 14. August 1900, Cr. I. 461/00. 467.
— 25. August 1900, Cr. I. 489/00. 424.
— 28. August 1900, Cr. I. 517, 518/00. 413.
— 5. September 1900, Cr. I. 541/00. 342.
— 3. Jänner 1901, Cr. I. 1/1. 447.
— 10. Jänner 1901, Cr. I. 18/1. 454.
— 17. Jänner 1901, Cr. I. 30/1. 425.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 9. März 1900, Cr. I. 13/00. 637.
— 20. August 1900, Cr. I. 59/00. 640.
— 18. Oktober 1900, Cr. I. 78/00. 568.
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 79/00. 572.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 83/00. 570.
— 28. Dezember 1900, Cr. I. 99/00. 638.
— 7. Jänner 1901, Cr. I. 100/00. 403.
— 18. Jänner 1901, Cr. I. 1/1. 601.
— 15. Februar 1901, Cr. I. 7/1. 600.
— 27. Februar 1901, Cr. I. 9/1. 603.
— 4. März 1901, Cr. I. 12/1. 609.
— 11. März 1901, Cr. I. 11/1. 610.
— 13. März 1901, Cr. I. 17/1. 571.
— 15. April 1901, Cr. I. 26/1. 594.
— 18. Juni 1901, Cr. I. 38/00. 641.
— 19. Juni 1901, Cr. I. 41/1. 599.
— 20. Oktober 1902, Cr. I. 79/2. 597.
— 15. Jänner 1903, Cr. I. 8/3. 608.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 31. Dezember 1900, Cr. II 12/00. 293.
— 24. August 1901, Cr. I. 280/1. 345.
— 10. September 1901, Cr. I. 296/1. 348.
— 21. Jänner 1902, Cr. II. 3/2. 380.

Prag.

Entscheidung vom
— 15. Oktober 1900, Cr. I. 6/00. 371.
— 19. Oktober 1900, Cr. I. 29/00. 468.
— 24. Oktober 1900, Cr. I. 10/00. 384.
— 24. Oktober 1900, Cr. I. 37/00. 375.
— 31. Oktober 1900, Cr. I. 59/00. 465.
— 16. November 1900, Cr. I. 109/00. 405.
— 13. Dezember 1900, Cr. I. 148/00. 347.
— 31. Dezember 1900, Cr. I. 237/00. 429.
— 30. Jänner 1901, Cr. I. 8/1. 473.
— 6. März 1901, Cr. I. 275/1. 407.
— 13. März 1901, Cr. I. 254/1. 378.
— 13. März 1901, Cr. I. 317/1. 385.
— 10. Mai 1901, Cr. II. 427/1. 376.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 553/1. 364.
— 17. Mai 1901, Cr. II. 455/1. 426.
— 22. Mai 1901, Cr. II. 477/1. 349.
— 24. Mai 1901, Cr. II. 485/1. 399.
— 7. Juni 1901, Cr. I. 680/1. 392.
— 18. Juni 1901, Cr. I. 754/1. 461.
— 12. September 1901, Cr. II. 1010/1. 386.
— 28. Dezember 1901, Cr. II. 1532/1. 393.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 13/2. 456.
— 10. Jänner 1902, Cr. I. 29/2. 455.
— 24. Jänner 1902, Cr. I. 56/2. 448.
— 20. Februar 1902, Cr. I. 117/2. 457.
— 27. Februar 1902, Cr. I. 144/2. 444.
— 23. April 1902, Cr. I. 248/2. 499.
— 29. April 1902, Cr. I. 249/2. 560.
— 9. Mai 1902, Cr. I. 277/2. 624.
— 24. Juni 1902, Cr. III. 930/2. 524.
— 14. August 1902, Cr. I. 496/2. 501.
— 23. August 1902, Cr. I. 473/2. 500.
— 9. September 1902, Cr. II. 995/1. 409.
— 27. November 1902, Cr. II. 1313/2. 548.

Reichenberg.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Cr. I. 44/98. 80.
— 26. August 1898, Cr. I. 55/98. 27.
— 24. Oktober 1898, Cr. I. 113/98. 12.
— 12. November 1898, Cr. II. 9/98. 51.
— 22. November 1898, Cr. II. 10./98. 23.
— 23. November 1898, Cr. I. 135/98. 4.
— 16. Dezember 1898, Cr. I. 152/98. 24.
— 16. Jänner 1899, Cr. I. 11/99. 81.
— 20. Februar 1899, Cr. I. 58/99. 55.
— 29. März 1899, Cr. I. 86/99. 310.
— 12. April 1899, Cr. I. 97/99. 265.
— 25. April 1899, Cr. I. 117/99. 281.
— 20. Mai 1899, Cr. II. 9/99. 272.
— 9. August 1899, Cr. I. 231/99. 127.
— 24. November 1899, Cr. I. 341/99. 297.
— 29. November 1899, Cr. I. 272/99. 324.
— 8. Jänner 1900, Cr. I. 3/00. 417.
— 2. März 1900, Cr. I. 52/00. 396.
— 2. März 1900, Cr. I. 55/00. 128.
— 13. April 1900, Cr. I. 90/00. 267.
— 14. April 1900, Cr. I. 94/00. 304.
— 19. April 1900, Cr. I. 99/00. 284.
— 2. Mai 1900, Cr. I. 109/00. 264.
— 4. Mai 1900, Cr. I. 107/00. 471.
— 5. Mai 1900, Cr. I. 108/00. 305.
— 22. Juni 1900, Cr. I. 160/00. 395.
— 24. September 1900, Cr. I. 270/00. 432.
— 12. Dezember 1900, Cr. I. 354/00. 439.
— 21. Dezember 1900, Cr. I. 366/00. 466.
— 9. Jänner 1901, Cr. I. 51/1. 496.
— 21. Jänner 1901, Cr. I. 15/1. 478.
— 13. März 1901, Cr. I. 64/1. 483.
— 4. April 1901, Cr. I. 65/1. 449.
— 17. April 1901, Cr. I. 95/1. 479.
— 11. Mai 1901, Cr. I. 119/1. 486.
— 28. Mai 1901, Cr. I. 137/1. 490.
— 14. August 1901, Cr. I. 213/1. 618.
— 15. August 1901, Cr. I. 211/1. 585.
— 5. September 1901, Cr. I. 235/1. 511.
— 25. September 1901. Cr. I. 249/1. 515.
— 3. Oktober 1901. Cr. I. 257/I. 521.
— 6. Oktober 1901. Cr. I. 310/1. 517.
— 23. Oktober 1901. Cr. I. 275/1. 531.
— 22. November 1901. Cr. I. 307/I. 514.
— 12. Juni 1902, Cr. I. 156/1. 505.

Teplitz.

Entscheidung vom
— 5. Oktober 1900, Cr. II. 1/00. 214.
— 12. Oktober 1900, Cr. I. 4/00. 427.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 18/00. 430.
— 26. Oktober 1900, Cr. I. 21/00. 418.
— 31. Oktober 1900, Cr. I. 25/00. 244.
— 2. November 1900, Cr. I. 27/00. 241.
— 2. November 1900, Cr. I. 29/00. 308.
— 5. November 1900, Cr. I. 31/00. 239.
— 14. November 1900, Cr. I. 43/00. 246.
— 14. November 1900, Cr. I. 45/00. 249.
— 16. November 1900, Cr. I. 46/00. 217.
— 26. November 1900, Cr. I. 58/00. 218.
— 17. Dezember 1900, Cr. I. 99/00. 434.
— 5. Februar 1901, Cr. I. 46/1. 450.
— 15. April 1901, Cr. I. 117/1. 495.
— 4. Oktober 1901, Cr. I. 286/1. 431.
— 11. Oktober 1901, Cr. I. 291/1. 394.
— 30. Oktober 1901, Cr. II. 22/1. 442.

Entscheidung vom
— 19. März 1902, Cr. I. 70/2. 546.
— 12. Mai 1902, Cr. I. 126/2. 552.
— 29. August 1902, Cr. I. 307/2. 621.
— 24. Oktober 1902, Cr. I. 370/2. 605.

Wien.

Entscheidung vom
— 14. Juli 1898, Cr. I. 8/98. 60.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 5/98. 15.
— 17. Juli 1898, Cr. I. 87/98. 42.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 38/98. 26.
— 26. Juli 1898, Cr. I. 91/98. 52.
— 3. August 1898, Cr. I. 120/98. 30.
— 17. August 1898, Cr. I. 142/98. 11.
— 17. August 1898, Cr. I. 194/98. 75.
— 17. August 1898, Cr. I. 195/98. 73.
— 30. August 1898, Cr. I. 125/98. 74.
— 30. August 1898, Cr. I. 170/98. 26.
— 13. September 1898, Cr. I. 333/98. 76.
— 14. September 1898, Cr. I. 682/98. 11.
— 16. September 1898, Cr. I. 360/98. 73.
— 19. September 1898, Cr. I. 521/98. 45.
— 20. September 1898, Cr. I. 304/98. 28.
— 20. September 1898, Cr. I. 366/98. 73.
— 26. September 1898, Cr. I. 379/98. 61.
— 27. September 1898, Cr. I. 406/98. 116.
— 6. Oktober 1898, Cr. I. 348/98. 26.
— 7. Oktober 1898, Cr. I. 550/98. 62.
— 10. Oktober 1898, Cr. I. 592/98. 33.
— 14. Oktober 1898, Cr. I. 670/98. 117.
— 18. Oktober 1898, Cr. I. 753/98. 34.
— 20. Oktober 1898, Cr. I. 686/98. 26.
— 28. Oktober 1898, Cr. I. 730/98. 119.
— 28. Oktober 1898, Cr. I. 863/98. 118.
— 31. Oktober 1898, Cr. I. 646/98. 73.
— 8. November 1898, Cr. I. 935/98. 18.
— 5. November 1898, Cr. I. 936/98. 106.
— 7. November 1898, Cr. I. 550/98. 11.
— 9. November 1898, Cr. I. 966/99. 50.
— 11. November 1898, Cr. I. 994/98. 58.
— 14. November 1898, Cr. I. 984/98. 26.
— 18. November 1898, Cr. I. 1062/98. 17.
— 21. November 1898, Cr. I. 1039/98. 113.
— 21. November 1898, Cr. II. 13/98. 47.
— 23. November 1898, Cr. I. 1052/98. 49.
— 24. November 1898, Cr. II. 32/98. 29.
— 25. November 1898, Cr. I. 1101/98. 72.
— 28. November 1898, Cr. I. 1192/98. 20.
— 1. Dezember 1898, Cr. I. 1174/98. 97.
— 6. Dezember 1898, Cr. I. 1186/98. 21.
— 7. Dezember 1898, Cr. III. 10/98. 96.
— 10. Dezember 1898, Cr. III. 77/98. 63.
— 14. Dezember 1898, Cr. III. 129/98. 55.
— 20. Dezember 1898, Cr. I. 1259/98. 64.
— 23. Dezember 1898, Cr. I. 1280/98. 120.
— 28. Dezember 1898, Cr. III. 208/98. 19.
— 29. Dezember 1898, Cr. II. 255/98. 22.
— 29. Dezember 1898, Cr. II. 254/98. 66.
— 30. Dezember 1898, Cr. I. 1169/98. 31.
— 30. Dezember 1898, Cr. I. 1091/98. 13.
— 2. Jänner 1899, Cr. II. 252/98. 73.
— 4. Jänner 1899, Cr. I. 334/98. 70.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 258/98. 98.
— 5. Jänner 1899, Cr. II. 262/98. 67.
— 16. Jänner 1899, Cr. II. 77/99. 121.
— 23. Jänner 1899, Cr. I. 48/99. 107.
— 28. Jänner 1899, Cr. II. 57/99. 122.
— 27. Jänner 1899, Cr. I. 92/99. 112.
— 28. Jänner 1899, Cr. III. 128/99. 108.

Entscheidung vom
— 18. Februar 1899, Cr. III. 218/99. 57.
— 28. Februar 1899, Cr. IV. 28/99. 114.
— 2. März 1899, Cr. III. 395/99. 32.
— 7. März 1899, Cr. IV. 62/99. 109.
— 8. März 1899, Cr. III. 375/99. 110.
— 9. März 1899, Cr. I. 302/99. 65.
— 9. März 1899, Cr. II. 284/99. 56.
— 14. März 1899, Cr. I. 265/99. 59.
— 16. März 1899, Cr. VI. 91/99. 14.
— 17. März 1899, Cr. I. 313/99. 111.
— 20. März 1899, Cr. VI. 72/99. 78.
— 20. März 1899, Cr. VI. 89/99. 115.
— 22. März 1899, Cr. III. 495/99. 16.
— 27. März 1899, Cr. II. 369/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. IV. 109/99. 26.
— 27. März 1899, Cr. VI. 120/99. 25.
— 30. März 1899, Cr. I. 127/99. 11.
— 6. April 1899, Cr. VI. 144/99. 124.
— 11. April 1899, Cr. I. 414/99. 165.
— 11. April 1899, Cr. IV. 259/99. 164.
— 13. April 1899, Cr. VI. 175/99. 210.
— 18. April 1899, Cr. I. 434/99. 180.
— 18. April 1899, Cr. IV. 277/99. 176.
— 18. April 1899, Cr. IV. 301/99. 206.
— 19. April 1899, Cr. V. 977/99. 160.
— 19. April 1899, Cr. V. 178/99. 162.
— 20. April 1899, Cr. II. 516/99. 137.
— 21. April 1899, Cr. I. 441/99. 177.
— 25. April 1899, Cr. I. 464/99. 254.
— 26. April 1899, Cr. V. 199/99. 161.
— 29. April 1899, Cr. III. 734/99. 208.
— 2. Mai 1899, Cr. I. 339/99. 166.
— 3. Mai 1899, Cr. III. 748/99. 134.
— 4. Mai 1899, Cr. III. 255/99. 255.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 506/99. 187.
— 9. Mai 1899, Cr. VI. 250/99. 216.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 528/99. 253.
— 9. Mai 1899, Cr. I. 529/99. 251.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 279/99. 148.
— 15. Mai 1899, Cr. VI. 288/99. 145.
— 17. Mai 1899, Cr. III. 888/99. 182.
— 25. Mai 1899, Cr. II. 649/99. 166.
— 27. Mai 1899, Cr. III. 912/99. 141.
— 29. Mai 1899, Cr. II. 684/99. 203.
— 2. Juni 1899, Cr. I. 593/99. 140.
— 3. Juni 1899, Cr. II. 353/99. 195.
— 5. Juni 1899, Cr. VI. 344/99. 142.
— 7. Juni 1899, Cr. III. 977/99. 169.
— 10. Juni 1899, Cr. III. 972/99. 194.
— 12. Juni 1899, Cr. VI. 370/99. 181.
— 13. Juni 1899, Cr. I. 642/99. 221.
— 13. Juni 1899, Cr. IV. 580/99. 202.
— 14. Juni 1899, Cr. III. 1034/99. 250.
— 17. Juni 1899, Cr. V. 398/99. 192.
— 22. Juni 1899, Cr. VI. 402/99. 150.
— 24. Juni 1899, Cr. V. 420/99. 138.
— 25. Juni 1899, Cr. V. 441/99. 186.
— 30. Juni 1899, Cr. I. 745/99. 234.
— 3. Juli 1899, Cr. VI. 404/99. 147.
— 12. Juli 1899, Cr. V. 490/99. 207.
— 13. Juli 1899, Cr. VI. 430/99. 214.
— 14. Juli 1899, Cr. IV. 702/99. 146.
— 15. Juli 1899, Cr. V. 526/99. 133.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 466/99. 149.
— 20. Juli 1899, Cr. VI. 473/99. 144.
— 26. Juli 1899, Cr. V. 555/99. 174.
— 31. Juli 1899, Cr. VI. 518/99. 211.
— 2. August 1899, Cr. V. 571/99. 184.
— 8. August 1899, Cr. II. 1002/99. 205.
— 10. August 1899, Cr. VI. 511/99. 143.
— 11. August 1899, Cr. IV. 827/99. 201.

Entscheidung vom
— 14. August 1899, Cr. III. 550/99. 181.
— 4. September 1899, Cr. II. 1025/99. 136.
— 16. September 1899, Cr. III. 1415/99. 213.
— 21. September 1899, Cr. VI. 653/99. 232.
— 22. September 1899, Cr. V. 192/99. 160.
— 25. September 1899, Cr. VI. 673/99. 175.
— 13. Oktober 1899, Cr. V. 786/99. 290.
— 13. Oktober 1899, Cr. V. 913/99. 322.
— 14. Oktober 1899, Cr. IV. 1156/99. 285.
— 23. Oktober 1899, Cr. II. 1347/99. 311.
— 24. Oktober 1899, Cr. I. 1126/99. 313.
— 29. Oktober 1899, Cr. III. 1971/99. 329.
— 30. Oktober 1899, Cr. VI. 793/99. 289.
— 10. November 1899, Cr. VI. 844/99. 328.
— 16. November 1899, Cr. III. 2055/99. 330.
— 22. November 1899, Cr. II. 1564/99. 331.
— 25. November 1899, Cr. IV. 1356/99. 301.
— 27. November 1899, Cr. VI. 874/99. 314.
— 27. November 1899, Cr. VI. 880/99. 338.
— 29. November 1899, Cr. VI. 904/99. 332.
— 30. November 1899, Cr. VI. 886/99. 275.
— 30. November 1899, Cr. II. 1456/99. 361.
— 5. Dezember 1899, Cr. I. 1294/99. 306.
— 13. Dezember 1899, Cr. III. 2218/99. 315.
— 19. Dezember 1899, Cr. I. 1364/99. 299.
— 20. Dezember 1899, Cr. IV. 1507/99. 312.
— 27. Dezember 1899, Cr. IV. 1501/99. 325.
— 29. Dezember 1899, Cr. VI. 959/99. 274.
— 13. Jänner 1900, Cr. III. 20/00. 423.
— 13. Jänner 1900, Cr. IV. 23/00. 420.
— 24. Jänner 1900, Cr. III. 165/00. 351.
— 25. Jänner 1900, Cr. VI. 88/00. 360.
— 26. Jänner 1900, Cr. I. 17/00. 352.
— 27. Jänner 1900, Cr. III. 142/00. 374.
— 31. Jänner 1900, Cr. I. 66/00. 435.
— 31. Jänner 1900, Cr. IV. 140/00. 367.
— 3. Februar 1900, Cr. III. 189/00. 353.
— 5. Februar 1900, Cr. II. 117/00. 401.
— 6. Februar 1900, Cr. V. 83/00. 370.
— 14. Februar 1900, Cr. IV. 286/00. 366.
— 20. Februar 1900, Cr. I. 133/00. 492.
— 21. Februar 1900, Cr. IV. 328/00. 446.
— 21. Februar 1900, Cr. III. 336/00. 404.
— 22. Februar 1900, Cr. III. 320/00. 365.
— 23. Februar 1900, Cr. I. 145/00. 419.
— 24. Februar 1900, Cr. III. 323/00. 397.
— 5. März 1900, Cr. VI. 263/00. 373.
— 7. März 1900, Cr. IV. 395/00. 452.
— 13. März 1900, Cr. IV. 181/00. 485.
— 15. März 1900, Cr. II. 407/00. 362.
— 20. März 1900, Cr. V. 200/00. 369.
— 24. März 1900, Cr. IV. 509/00. 440.
— 27. März 1900, Cr. I. 260/00. 382.
— 6. April 1900, Cr. VI. 383/00. 354.
— 19. April 1900, Cr. II. 625/00. 368.
— 8. Mai 1900, Cr. VI. 467/00. 355.
— 19. Mai 1900, Cr. III. 880/00. 358.
— 27. Juni 1900, Cr. IV. 1039/00. 503.
— 16. Juli 1900, Cr. II. 1140/00. 633.
— 31. Juli 1900, Cr. V. 642/00. 507.
— 8. August 1900, Cr. III. 1478/00. 545.
— 8. August 1900, Cr. III. 1484/00. 632.
— 9. August 1900, Cr. VI. 748/00. 339.
— 11. August 1900, Cr. IV. 1230/00. 512.
— 13. August 1900, Cr. VI. 796/00. 537.
— 24. August 1900, Cr. V. 781/00. 590.
— 28. August 1900, Cr. V. 795/00. 622.
— 5. September 1900, Cr. IV. 1369/00. 559.
— 11. September 1900, Cr. V. 864/00. 506.
— 14. September 1900, Cr. V. 867/00. 551.
— 25. September 1900, Cr. V. 891/00. 550.

Entscheidung vom
— 25. September 1900, Cr. V. 941/00. 526.
— 3. Oktober 1900, Cr. III. 1880/00. 502.
— 4. Oktober 1900, Cr. VI. 943/00. 538.
— 9. Oktober 1900, Cr. V. 1021/00. 574.
— 23. Oktober 1900, Cr. V. 1041/00. 554.
— 25. Oktober 1900, Cr. VI. 1041/00. 555.
— 30. Oktober 1900, Cr. VI. 1079/00. 535.
— 31. Oktober 1900, Cr. III. 2092/00. 577.
— 7. November 1900, Cr. IV. 1700/00. 541.
— 13. November 1900, Cr. V. 1168/00. 576.
— 27. November 1900, Cr. II. 1853/00. 542.
— 27. November 1900, Cr. II. 1862/00. 522.
— 27. November 1900, Cr. V. 1205/00. 523.
— 1. Dezember 1900, Cr. IV. 1816/00. 504.
— 8. Dezember 1900, Cr. I. 480/00. 340.
— 28. Dezember 1900, Cr. VI. 1236/00. 578.
— 29. Dezember 1900, Cr. III. 2446/00. 508.
— 2. Jänner 1901, Cr. III. 2450/1. 644.
— 5. Jänner 1901, Cr. III. 2483/00. 646.
— 29. Jänner 1901, Cr. I. 39/1. 589.
— 5. Februar 1901, Cr. III. 261/1. 561.
— 6. Februar 1901, Cr. III. 215/1. 648.
— 14. Februar 1901, Cr. VI. 168/1. 642.
— 20. Februar 1901, Cr. VI. 1012/00. 580.
— 27. Februar 1901, Cr. III. 423/1. 645.
— 2. März 1901, Cr. I. 187/1. 563.
— 23. März 1901, Cr. III. 643/1. 579.
— 1. April 1901, Cr. II. 475/1. 588.
— 15. April 1901, Cr. III. 864/1. 565.
— 10. Mai 1901, Cr. I. 391/1. 634.
— 25. Mai 1901, Cr. III. 1100/1. 643.
— 28. Mai 1901, Cr. I. 467/1. 635.
— 28. Mai 1901, Cr. VI. 524/1. 647.
— 4. Juni 1901, Cr. V. 340/1. 649.
— 2. September 1901. Cr. I. 631/1. 584.
— 3. September 1901, Cr. V. 715/1. 575.
— 10. September 1901, Cr. V. 689/1. 583.
— 5. Oktober 1901, Cr. III. 2172/1. 586.
— 18. September 1901, Cr. IV. 1726/1. 573.
— 23. Oktober 1901, Cr. III. 2281/1. 582.
— 9. November 1901, Cr. III. 2465/1. 581.
— 7. Dezember 1901, Cr. IV. 2250/1. 617.

Landes- als Berufungsgericht Brünn.

Entscheidung vom
— 12. August 1898, Bc. I. 2/98. 126.
— 3. September 1898, Cg. I. 438/98. 123.
— 5. Oktober 1898, R. I. 2/98. 125.
— 30. Dezember 1898, Cg. I. 650/98. 5.
— 11. Juli 1899, Cg. I. 170/99. 377.
— 11. November 1899, Bc. I. 6/99. 326.
— 27. September 1900, Cg. I. 241/00. 636.

Landes- als Berufungsgericht Graz.

Entscheidnug vom
— 31. Dezember 1900, Cg. I. 618/00. 341.
— 8. Mai 1903, R. I. 2/3. 620.
— 8. Juli 1903, Cg. I. 399/3. 596.

Kreis- als Berufungsgericht Leitmeritz.

Entscheidung vom
— 13. März 1901, Cg. II. 39/1. 450.
— 13. Mai 1902, Cg. II. 106/2. 549.
— 7. Oktober 1902, Bc. II. 52/2. 621.

Kreis- als Berufungsgericht Neutitschein.

Entscheidung vom
— 23. Mai 1900, Cg. I. 165/00. 259.
— 30. Juni 1900, Cg. I. 205/00. 344.
— 25. Juli 1900, Cg. I. 235/00, Cg. I. 236/00. 343.

Kreis- als Berufungsgericht Pilsen.

Entscheidung vom 31. Jänner 1901, Cg. IV. 8/I. 293.

Landes- als Berufungsgericht Prag.

Entscheidung vom
— 12. Jänner 1901, Cg. VI. 2/1. 347.
— 19. April 1901, Cg. VI. 115/1. 378.
— 19. April 1901, Cg. VI. 117/1. 385.
— 8. Juni 1901, R. VI. 3/1. 444.
— 1. Juli 1901, Cg. VI. 221/1. 392.
— 6. Jänner 1902, R. VI. 1/2. 445.
— 13. Dezember 1902, R. VI. 8/2. 543.

Kreis- als Berufungsgericht Reichenberg.

Entscheidung vom 17. Juni 1899, Cg. III. 177/99. 272.

Kreis- als Berufungsgericht Teschen.

Entscheidung vom 13. März 1900, Bc. II. 14/00. 338.

Landes- als Berufungsgericht Troppau.

Entscheidung vom
— 19. April 1901, Cg. II. 146/1. 475.
— 12. November 1901, R. II. 1/1. 357.

Landes- als Berufungsgericht Wien.

Entscheidung vom
— 6. August 1898, Nr. I. 351/98. 15.
— 8. April 1899, Cg. X. 123/99. 65.
— 18. April 1899, Cg. VI. 139/99. 78.
— 10. Mai 1899, Cg. VI. 190/99. 210.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 197/99. 124.
— 18. Mai 1899, Cg. VI. 900/99. 104.
— 2. Dezember 1899, R. VI. 12/99. 331.
— 17. Dezember 1899, Cg. VI. 440/99. 306.
— 26. Jänner 1900, R. VI. 6/00. 352.
— 21. Februar 1900, Cg. VI. 42/00. 360.

Entscheidung vom
— 23. Februar 1900, Cg. VI. 49/00. 363.
— 28. Februar 1900, Cg. VI. 58/00. 401.
— 19. März 1900, Cg. VI. 68/00. 373.
— 12. April 1900, Cg. VI. 96/00. 382.
— 7. Juni 1900, R. VI. 16/00. 337.
— 9. Juni 1900, Cg. VI. 164/00. 358.
— 2. Juli 1900, Bc. VI. 29/00. 336.
— 2. September 1900, Cg. VI. 225/00. 339.
— 3. September 1900, Cg. VI. 228/00. 537.
— 19. November 1900, R. VI. 213/00. 335.
— 27. Dezember 1900, Cg. VI. 359/00. 340.
— 3. Jänner 1901, R. VI. 1/1. 578.
— 9. März 1901, R. VI. 5/1. 580.
— 23. März 1901, Cg. VI. 83/1. 563.
— 16. Oktober 1901, Cg. VI. 284/1. 573.

Bezirksgericht Bielitz.

Entscheidung vom 18. November 1899, C. III. 737/99. 333.

Oberlandesgericht Prag.

Entscheidung vom 23. Oktober 1901, R. III. 125/1. 348.

Oberster Gerichtshof.

Entscheidung vom 16. Mai 1900, Z. 6275. 333.

Nr. 499.

1. Lohnabzüge behufs Berichtigung der vom Arbeitgeber zur Zahlung übernommenen Zechschulden sind zulässig. (§§. 78, 78 b Gew. O.)

2. Lohnabzüge zu Gunsten einer Arbeiterunterstützungskasse, deren Statuten nicht genehmigt sind, sind unzulässig (Biermarken). (§§. 78, 78 d Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 23. April 1902, Cr I, 248/2.

Die Arbeiter einer Maschinenfabrik in W . . . bei Prag haben am 1. Oktober 1901 einen Unterstützungsverein in folgender Weise gegründet:

Laut zwischen der Verwaltung der Fabrik und sechs Gastwirten einerseits und zwischen den dem Vereine beigetretenen Arbeitern andererseits abgeschlossenen Vertrages hatte ein hiezu bestimmtes Ausschußmitglied den Arbeitern Biermarken auf je 1 Liter Bier auf Verlangen auszufolgen; die Wirte hatten gegen Übergabe der Marke Bier um 2 Heller billiger zu kreditieren, die Fabrik aber den Wirten an jedem Samstage das auf diese Weise im Laufe der Woche abgenommene Bier zu bezahlen.

Die aus dem Nachlasse von dem gewöhnlichen Bierpreise von 24 Hellern für einen Liter sich ergebenden Ersparnisse von je zwei Hellern zahlte die Fabriksverwaltung an die von dem Kassier der Fabriksunternehmung verwaltete Vereinskasse auf Rechnung des Wochenlohnes und aus dem allmählich entstandenen Fonde wurden dürftigen Mitgliedern und deren Familien Unterstützungen gewährt, worüber der Vereinsausschuß unter dem Vorsitze des Kassiers entscheiden sollte.

Die dem Vereine nicht beigetretenen Arbeiter und ebenso die aus der Fabrik entlassenen oder aus der Arbeit ausgetretenen Arbeiter hatten auf solche Unterstützungen keinen Anspruch.

Aus dieser zu Gunsten der Vereinsmitglieder gegründeten Einführung ergab sich für die Fabrik gar kein materieller Nutzen; die Gastwirte konnten aber den Arbeitern das Bier deshalb kreditieren, weil sich ihnen die Fabrik selbst verpflichtete, und sie konnten das Bier billiger geben, weil sie dadurch einen größeren Absatz erzielten. — Der Verein wurde namentlich dadurch gefördert, daß die Wirte anderen Fabriksarbeitern, welche dem Vereine nicht beigetreten sind, nur um Normalpreise verkaufen durften. Die Vereinsstatuten wurden jedoch der politischen Landesstelle zur Genehmigung nicht vorgelegt und der Verein der politischen Behörde nicht zur

Anzeige gebracht. Bisher sind aus dem Fonde Unterstützungen zusammen über 1000 K ausbezahlt worden.

Dem am 16. April 1902 aus der Arbeit entlassenen Kläger wurden im ganzen 345 Biermarken erfolgt und demselben von dem Wochenlohne durchschnittlich per 30 K für die geleistete Akkordarbeit für jede Marke 24 Heller, daher 82 K 80 h abgezogen, seine Schuld im Gasthause per 75 K 90 h hat die Fabrik bezahlt und den Rest per 6 K 90 h in die Vereinskasse abgeführt.

Dieser Arbeiter hat aus der Kasse keine Unterstützung erhalten und belangt die Fabrik auf Bezahlung des von dem Lohne ungebührlich abgezogenen Restbetrages per 6 K 90 h.

Der Klage wurde stattgegeben:

Die Übernahme der künftigen Bierschulden des Arbeiters auf Rechnung des Wochenlohnes, daher der ganze Lohnabzug zusammen von 82 K 80 h kann an und für sich nicht als unzulässig angesehen werden, zumal es sich in vorliegendem Falle nicht um die Anschaffung geistiger Getränke und nicht um übermäßigen Aufwand für Lebensbedarf handelt.

Mit Grund hat sich also der Arbeiter entschlossen, den Klagsanspruch auf Bezahlung des Lohnes, insofern dieser durch die Übernahme der Bezahlung der Bierschuld von 75 K 90 h getilgt erscheint, zurückzuziehen.

In diesem Rechtsstreite ist also nur die Frage zu lösen, ob die Verwendung der Ersparnisse zu Gunsten des Unterstützungsfondes im Betrage von zusammen 7 K 90 h und die Bezahlung dieses Betrages auf Rechnung des Wochenlohnes als rechtsgiltig zu betrachten sei; diese Frage ist zu verneinen und der erhobene Anspruch auf Bezahlung des Lohnrestes im Gesetze begründet, weil nach §. 24 a. b. G. B., ferner nach dem Vereinsgesetze vom 26. November 1852, Nr. 255 R. G. Bl., und dem Gesetze über die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften vom 9. April 1873, Nr. 70 R. G. Bl., der von der politischen Behörde nicht genehmigte Verein sich als unerlaubt darstellt.

Dies wurde rücksichtlich der gewerbegenossenschaftlichen Anstalten zu Lehr-, Arbeits-, Unterstützungs- und Wirtschaftszwecken in der Gewerbeordnung (§§. 114, 115 a, 119 b, lit. g, 126 und 120, Abs. 2 und H. M. V. vom 20. März 1897, R. G. Bl. Nr. 83, über die Kompetenz des politischen Beirates) zum Ausdrucke gebracht; rücksichtlich der Gewerbsunternehmungen, welche — wie in diesem Falle — fabriksmäßig betrieben werden und nach Zulaß des §. 108 Gew. O. einer Genossenschaft nicht beigetreten sind, ergibt sich das Erfordernis behördlich genehmigter Statuten, ohne welche die Unterstützungskasse nicht bestehen kann, aus den obzitierten gesetzlichen Bestimmungen.

Hieraus folgt, daß die Zahlung zu Gunsten der gesetzwidrigen Einrichtung mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 78 d der Gewerbeordnung trotz Einwilligung des Arbeiters als nicht erfolgt angesehen werden muß, daher dem Anspruche des verkürzten Klägers auf Bezahlung seiner restlichen Lohnforderung in Barem stattzugeben war.

Nr. 500.

1. Die Gehilfeneigenschaft wird schon durch die ordnungsmäßige Beendigung der (eventuell durch Verfügung der Gewerbebehörde verlängerten) Lehrzeit erlangt. — Die Freisprechung ist nur ein Akt der Beurkundung. (§§. 98a, 100 Gew. O.)

2. Wird der jugendliche Hilfsarbeiter über die gesetzliche Lehrzeit als Lehrling verwendet, so gebührt ihm eine Entschädigung für den ihm entgangenen Lohn als Hilfsarbeiter.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 23. August 1902, Cr I, 473/2.

Der Kläger wurde in die Siebwarenfabrik und Blechperforieranstalt der geklagten Firma in Prag, welche nach Zulaß des §. 108 Gew. O. einer Gewerbegenossenschaft als Mitglied nicht beigetreten ist, am 5. Juli 1898 als Schlosserlehrling auf die Dauer von drei Jahren gegen einen Wochenlohn im ersten Jahre von 2 K, im zweiten Jahre 4 K und im dritten Jahre 6 K aufgenommen, nach Ablauf der mit Vertrag vom 26. März 1899 auf 4 Jahre verlängerten Lehrzeit in Arbeit weiter behalten und am 12. Juli 1902 ohne Lehrzeugnis und ohne Ausfolgung des Arbeitsbuches grundlos entlassen.

Der Kläger belangt durch seinen Vormund den Fabriksinhaber:

1. auf Ausstellung des Lehrzeugnisses für die gesetzlich vorgeschriebene maximale Lehrdauer von 3 Jahren, d. i. vom 5. Juli 1898 bis 5. Juli 1901;

2. auf Ausstellung eines Zeugnisses über die Beschäftigung des Klägers in der Fabrik der geklagten Firma in der Eigenschaft als Hilfsarbeiter seit 5. Juli 1901 bis zur Entlassung, d. i. bis 12. Juli 1902 und Ausfolgung des Arbeitsbuches;

3. auf Bezahlung des dem Kläger für die Zeit vom 5. Juli 1901 bis 12. Juli 1902 als Hilfsarbeiter gebührenden angemessenen Lohnes nach Abzug des ihm bezahlten Lehrlingslohnes im restlichen Betrage von 295 K 63 h;

4. auf Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung des Lehrzeugnisses und des Arbeitsbuches von 2 K täglich vom 12. Juli 1902 an bis zur Ausfolgung dieser Urkunden.

Der Klage wurde in allen Richtungen aus folgenden Gründen stattgegeben:

In fabriksmäßigen Betrieben darf die Dauer der Lehrzeit, falls nicht die gewerbegenossenschaftlichen Statuten besondere Vorschriften enthalten, höchstens drei Jahre betragen.

Diese gesetzliche Vorschrift (§§. 98a, 114, lit. b und 126 Gew. O.) schließt andere Vereinbarungen der Parteien aus und es kann in Großbetrieben eine längere Lehrzeit weder verabredet, noch die statuten- oder vertragsmäßig höchstens auf drei Jahre festgesetzte Lehrdauer darüber hinaus verlängert werden — es wäre denn, daß die Gewerbebehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) eine Verlängerung der Lehrzeit durch höchstens noch 1 Jahr, sei es wegen wiederholter Vernachlässigung des Fortbildungs- oder eines anderen gleichwertigen Unterrichtes, oder deshalb zu verlängern findet, weil der Lehrling die etwa durch die Statuten der Gewerbegenossenschaft vorgeschriebene Lehrprüfung nicht bestanden hat. — (§. 99b, Abs. 4 und 5, Gew. O.).

Nachdem aber im vorliegenden Falle bei Abgang dieser Voraussetzungen (§. 108 Gew. O.) die ursprünglich auf drei Jahre festgesetzte Lehrzeit — (obzwar im Einverständnisse des Klägers und dessen Vormundes) um 1 Jahr verlängert wurde, so stellt sich diese spätere Vereinbarung als gesetzwidrig dar. — Der Fabriksinhaber ist nach §. 133, lit. a., Gew. O. straffällig und dem Kläger in dem Maße ersatzpflichtig, als der letztere in der Fabrik über die gesetzliche Maximaldauer hinaus als Lehrling behandelt und gezahlt wurde, wie dies aus den allgemeinen Bestimmungen über Schadenersatz (§. 1293 u. f. a. b. G. B.) und den Vorschriften der Gewerbeordnung über die Pflichten des Lehrherrn (§. 100, letzter Absatz, Gew. O.) klar hervorgeht. — Dem nach ordnungsmäßiger Beendigung der Lehrzeit in Arbeit weiter behaltenen Lehrling gebührt von da ab als wirklichem Arbeitsgehilfen (§. 73, lit. b) ein angemessener Gehilfenlohn.

Die Lehrbriefausstellung (von Seite des Vorstandes der Gewerbegenossenschaft) ist, so wie die formale Freisprechung kein konstitutiver Akt und hat lediglich den Charakter einer Beurkundung. — Die Gehilfeneigenschaft wird daher schon durch die ordnungsmäßige Beendigung der eventuell durch Verfügung der Gewerbebehörde verlängerten Lehrzeit erlangt.

Wenn nun die Arbeitskraft des Klägers nach dem Urteilstatbestande gegen das strikte Verbot des Gesetzes in der Fabrik ausgenützt wurde, der Kläger nämlich nach ordnungsmäßiger Beendigung

der Lehrzeit in der Dauer von drei Jahren die Freisprechung nicht erlangt, zwar in Arbeit weiter belassen, aber nicht förmlich als Hilfsarbeiter aufgedungen, vielmehr immer noch als Lehrling behandelt und gezahlt wurde (§. 100, Abs. 5, Gew. O.), so hat er einen Schaden erlitten, welcher dem Betrage, um den er als tatsächlich bereits ausgelernter Schlosser an angemessenem Lohn mehr verdient hat, als ihm in der irrig angenommenen Lehrlingseigenschaft gezahlt wurde, gleichkommt, und diesen Schaden hat ihm daher der Geklagte zu vergüten.

Hiedurch ist die Sachfälligkeit des Geklagten ad Punkt 1 und 2 in Betreff der Ausstellung des Lehrzeugnisses für 3 Jahre (§. 104, Abs. 1, Gew. O.) und des Zeugnisses über seine Beschäftigung als Arbeitsgehilfen (§. 81 Gew. O.), bezüglich der Ausfolgung des Arbeitsbuches allerdings schon in der Bestimmung des §. 80c Gew. O. begründet.

Auf Grund der Ergebnisse der ganzen Verhandlung ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, daß der Kläger vom 5. Juli 1901, das ist seit Erlangung der Gehilfeneigenschaft einen angemessenen Lohn nicht erhielt, daß sogar der beanspruchte Lohn für die ersten 26 Wochen ($^1/_2$ Jahr) je 10 K und für die weiteren 27 Wochen je 12 K als sehr bescheiden anzusehen ist, daher der Gesamtlohn von 584 K nicht gemäßigt werden kann. Hat nun der Kläger — wie eingestanden — für die ganze Zeit (vom 5. Juli 1901 bis 12. Juli 1902 = 53 Wochen) im ganzen nur 288 K 37 h erhalten, so mußte die Firma zur Bezahlung des Restes von 295 K 63 h verurteilt werden.

Von Seite des Geklagten wird zwar eingewendet, er habe anläßlich der stipulierten Verlängerung der Lehrzeit die Verpflichtung auf sich genommen, dem Kläger für seinen Lebensunterhalt (Wohnung, Wäsche, Kleidung und Kost) eine Unterstützung zu gewähren und ihm zu diesem Zwecke tatsächlich zusammen um 219 K 15 h mehr zugewendet, weil sich eben die Fabrik den Kläger als Lehrling auf 4 Jahre verpflichtet hatte, indem sie dies für gesetzlich zulässig hielt. Die Mehrleistungen seien nur unter der Annahme erfolgt, dass Kläger in der Fabrik durch 4 Jahre als Lehrling arbeiten werde; wäre dies aber ausgeschlossen, dann müsse sich Kläger auf den Gehilfenlohn für das 4. Jahr die Abrechnung derjenigen Beträge gefallen lassen, die ihm über den ursprünglich verabredeten Lehrlingslohn bezahlt wurden.

Allein dieser Einwand ist hinfällig, weil der behauptete Endzweck aus dem schriftlich abgeschlossenen entgeltlichen Vertrage nicht zu entnehmen ist, die Parteien diesen Endzweck, daß nämlich dem Kläger nur für den Fall, als er durch 4 Jahre in der Lehre bleibt, die oberwähnten Mehrleistungen zukommen sollen, nicht ausdrücklich

zur Bedingung gemacht haben (§. 901 a. b. G. B.) und weil der Geklagte auch mit Rücksicht auf die Bestimmung des §. 1432 a. b. G. B. nachträglich dasjenige, womit derselbe dem Kläger zum Lebensunterhalte seit dem Vertrage vom 26. März 1899 bis 5. Juli 1901 beigetragen hat, nicht in Abzug bringen kann. Es war daher dem Klagebegehren ad Punkt 3 zur Gänze stattzugeben.

Ohne Lehrzeugnis und Arbeitsbuch konnte sich der grundlos aus der Arbeit entlassene Kläger anderwärts um Beschäftigung gar nicht bewerben, weil Gewerbsinhaber einen Hilfsarbeiter ohne solchen Ausweis nicht in Verwendung nehmen dürfen (§. 79, Abs. 2, Gew. O.).

Mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§. 80 c, Abs. 2 und §. 80g Gew. O. ist daher der Geklagte, da er dem Kläger diese Ausweise erst am 4. August 1902 ausgefolgt hat, entschädigungspflichtig.

Unter Zugrundelegung des wöchentlichen angemessenen Lohnes mußte demnach die Firma auch zum Ersatze des vom Tage der Entlassung bis zur Ausfolgung dieser Ausweise angesprochenen Betrages von zusammen 40 K verurteilt werden.

Nr. 501.

I. Zum Begriff „Werkmeister" im Sinne des §. 73 letzter Absatz Gew. O.

II. Nur „Hilfsarbeiter" haben Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist und auf ein Arbeitszeugnis; ein Zeugnis als „Meister" können sie nicht beanspruchen. (§. 81 Gew. O.)

III. Die Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung finden auf das für „höhere Dienstleistungen" bestimmte Personale keine Anwendung. (§. 73, letzter Absatz, Gew. O.)

IV. Die vereinbarte Ausschließung der Kündigungsfrist verliert nicht ihre Geltung, wenn der Hilfsarbeiter mit seiner Zustimmung in eine andere Niederlassung desselben Arbeitgebers versetzt worden ist.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 14. August 1902, Cr I 496/2.

In den Fabriken der geklagten Aktiengesellschaft in Wien als Haupt- und in Prag als Zweigniederlassung werden Molkereigeräte, Maschinen, Blechwaren und komplete Molkereieinrichtungen erzeugt.

Nach dem beiderseits vorgebrachten Sachverhalte war Kläger als Spänglergehilfe mit Ausschluß einer Kündigungsfrist vom 1. Juli 1897 bis 13. November 1900 in der Wiener Fabrik gegen einen Wochenlohn zuletzt von 30 K in Arbeit, wurde sodann mit beiderseitigem Einverständnisse in die Filiale nach Prag als „Vorarbeiter" mit einem Wochenlohn von 36 K versetzt und hatte daselbst den sämtlichen Mitarbeitern — auch Zinngießern, Schlossern und Schmieden — ob zwar er nur das Spänglerhandwerk gelernt hat und sich in anderen Handwerken nicht auskennt, die Arbeiten zuzuteilen und zu beaufsichtigen. Dem Kläger wurde sogar vom 4. Februar 1902 der Wochenlohn auf 40 K erhöht und ein Wohnungsbeitrag von jährlich 80 K zugesichert. Bezüglich der ursprünglich stipulierten Ausschließung der Kündigungsfrist geschah anläßlich der Versetzung des Klägers nach Prag und auch späterhin keine Erwähnung. Am 9. August 1902 hat Kläger das Arbeitsverhältnis auf einen Monat gekündigt, wurde aber an ebendemselben Tage aus dem Dienste entlassen. Der Fabriksdirektor hat ihm in dem Arbeitsbuche unter anderem bestätigt, er sei bei der Firma als Vorarbeiter tätig gewesen.

Die Klage auf Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen im Betrage von 80 K, ferner auf Ausstellung des Zeugnisses: daß Kläger bei der Firma als „Meister" bedienstet war, wurde in beiden Richtungen abgewiesen:

Gründe: Die erhobenen Ansprüche widersprechen einander. Könnte nämlich die Firma zur Ausstellung des Zeugnisses verurteilt werden, daß Kläger in der Prager Fabrik als „Meister" angestellt war, weil er höhere Dienste verrichtete (§. 73, letzter Absatz, Gew. O.), so wäre die unter einem geforderte Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist im Sinne des §. 77 Gew. O. unbegründet, weil dieses Recht nur den Hilfsarbeitern gebührt. Müßte aber die Aktiengesellschaft zur Zahlung der beanspruchten Lohnvergütung für 14 Tage verurteilt werden, dann konnte der Kläger nicht höhere Dienstleistungen im Sinne des §. 73 Gew. O. verrichtet haben und wäre die behauptete Arbeitereigenschaft als „Meister" unrichtig.

Allein weder der eine noch der andere Anspruch ist gesetzlich begründet.

Die Ansicht des Klägers, er wäre seit etwa einem Jahre in der Fabrik der geklagten Aktiengesellschaft als „Meister" tätig gewesen, ist offenbar irrig. Hat derselbe — wie behauptet — ausschließlich nur die Fabriksarbeiter (Spängler, Zinngießer, Schlosser und Schmiede) beaufsichtigt und ihnen die Arbeiten zugewiesen, ohne auch selbst mitgearbeitet zu haben, so wäre allerdings das in das Arbeitsbuch

aufgenommene Zeugnis, daß er in der Prager Filiale seit 18. November 1900 bis 6. August 1902 „Vorarbeiter" war, unrichtig; allein die Ausstellung eines Zeugnisses als Meister kann er deswegen mit Recht nicht ansprechen.

Die Art und den Wert der Leistungen eines Arbeiters als Meisterarbeiten zu bezeichnen, wäre unzutreffend und verfehlt und könnte zu Mißverständnissen führen. Die Überwachung der Arbeiter und Zuweisung von Arbeiten setzt allerdings besondere Fähigkeit und Eignung voraus, diese Tätigkeit kann jedoch als eine „höhere Dienstleistung" im Sinne des letzten Absatzes §. 73 Gew. O. nicht angesehen werden, um so weniger als Kläger nach seiner eigenen Angabe bezüglich der in der Fabrik betriebenen Handwerke eigentlich nur die Spänglerei versteht, daher auch Dienste verrichtet hat, an deren Korrektheit mit Grund gezweifelt werden kann.

Nicht die Fähigkeit und Eignung allein, sondern nur die wirkliche Stellung im Dienste ist für die Beurteilung der Dienst-eigenschaft entscheidend. Die Stellung des Klägers in der Fabrik war aber keine derart selbständige, daß ihm der Fabriksinhaber etwa die Führung oder Leitung der Unternehmung oder auch nur eines Zweiges derselben in technologischer oder anderer Hinsicht anvertraut hätte. Der Kläger war daher nur Hilfsarbeiter und als solcher nach der Sachlage nur befugt, ein Zeugnis zu begehren, daß er in der Prager Fabrik die Arbeiten verteilt und die Arbeiter beaufsichtigt habe.

Es ist übrigens hervorzuheben, daß die gewerberechtlichen Bestimmungen über Arbeitsbuch, Zeugnis und gesetzliche Kündigungsfrist lediglich ein Recht der Hilfsarbeiter sind und auf Werkmeister keine Anwendung finden, und daß überhaupt kein Gesetz besteht, wonach auch „Meistern" ein Dienst- oder Arbeitszeugnis ausgestellt werden müßte.

Der Anspruch auf Lohnvergütung ist gleichfalls unbegründet, weil die Vereinbarung über das Recht der sofortigen Entlassung des Klägers ohne Kündigung ungeachtet des Umstandes, daß Kläger nach Prag versetzt wurde, bei Abgang einer anderweitigen gleichzeitigen oder späteren Bestimmung als unberührt anzusehen ist, daher der nach §. 84 Gew. O. erhobene Anspruch einer tatsächlichen, daher auch rechtlichen Grundlage entbehrt.

Nr. 502.

Durch die bei Aufnahme des Hilfsarbeiters vom Geschäftsinhaber gemachte Äußerung „die Ablösung geschehe, bis ein anderer da sei" kommt keine die Bestimmung der Gewerbeordnung über die Kündigungsfrist abändernde Vereinbarung zustande. §. 915 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 3. Oktober 1900, Cr III, 1880/00.

Kläger Karl M. trat nach seinen Angaben am 7. August 1900 beim Beklagten Gastwirt Franz W. als Speisenträger gegen einen Monatslohn von 32 K nebst Kost sowie gegen 14tägige Kündigung in Arbeit. Da er am 20. September 1900 vom Beklagten grundlos entlassen wurde, verlangt er von ihm die Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte, welcher die Abweisung des Klagebegehrens beantragte, bestritt zunächst, daß mit dem Kläger eine 14tägige Kündigung vereinbart war, da er dem Kläger bei der Aufnahme gesagt habe, „die Ablösung geschehe, bis ein anderer da sei".

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Was zunächst die angebliche Kündigungsvereinbarung anlangt, so kommt zu bemerken, daß die vom Beklagten gebrauchten Worte „die Ablösung geschieht, bis ein anderer da ist" derart unbestimmt und undeutlich sind, daß das Gericht nicht zur Anschauung gelangen konnte, es sei auf Grund dieser Worte eine bestimmte, die Anordnung des §. 77 Gew. O. abändernde Vereinbarung in Ansehung der Kündigungsfrist zustande gekommen; vielmehr mußte unter Bedachtnahme auf §. 915 a. b. G. B. angenommen werden, daß eine besondere Vereinbarung in Ansehung der Kündigungsfrist überhaupt nicht erfolgt sei, daß also gegebenen Falles die gesetzliche Kündigungsfrist des §. 77 Gew. O. zu gelten habe.

Nr. 503.

Die Aufnahme eines Hilfsarbeiters mit der Erklärung, daß er hin und wieder aussetzen müsse, begründet kein Aushilfeverhältnis.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 27. Juni 1900, Cr IV, 1039/00.

Nach der Darstellung des Klägers Adalbert J. hat ihm der Putzer und Färber Ignaz S. bei der Aufnahme gesagt: „Endlich kann man Sie haben. Sie wissen, wie es bei uns ist; wenn in einer Woche einen oder einen halben Tag keine Arbeit ist, müssen Sie halt feiern". Das-

selbe wiederholte der Beklagte am folgenden Samstag bei der Auszahlung. Damit erklärte sich Kläger einverstanden.

Da Kläger längere Zeit feiern sollte, löste er das Arbeitsverhältnis auf und begehrte Entschädigung. Der Wochenlohn betrug 22 K, dem Kläger wurde der Betrag von 44 K zuerkannt.

Entscheidungsgründe: Es mag sein, dass der Beklagte bei der Aufnahme des Klägers ein aushilfsweises Verhältnis im Sinne gehabt hat, eine vertragsmäßige Beschränkung auf ein solches engerbegrenztes Aushilfeverhältnis ist aber nicht erwiesen. Bei der Abschließung des Dienstvertrages wurde, wie Beklagter selbst angibt, nichts darüber gesprochen und die allenfalls später vom Beklagten hingeworfenen Äußerungen dieses Inhaltes fanden keine Erwiderung von Seite des Klägers, sind also wirkungslos geblieben.

Aus der Bemerkung, daß Kläger in der Woche einen oder einen halben Tag, also hin und wieder einmal aussetzen muß, folgt noch keineswegs ein bloßes Aushilfeverhältnis, sondern nur die Vereinbarung auf kurze Unterbrechungen der Arbeit bis zur Dauer von einem ganzen Tage. Dem Entschädigungsbegehren war daher Folge zu geben.

Nr. 504.

Durch die vom Gewerbeinhaber einem um Arbeit ansuchenden Gehilfen gemachte Zusicherung, daß er ihm, wenn er etwas habe, Arbeit geben wolle, wird nur eine aushilfsweise Verwendung zugesagt und kein festes Dienstverhältnis begründet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Dezember 1900, Cr IV, 1816/00.

Der Kläger, Posamentierergehilfe Johann B., bringt an, daß er bei der Beklagten, Fanny H, durch 4 Wochen in Arbeit stand und am 21. Oktober 1900 selbst austrat; am 5. November sei er von der Beklagten wieder aufgenommen, am 10. November aber grundlos wieder entlassen worden; er begehrt wegen der Entlassung eine 14tägige Entschädigung von 48 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens und führt an: Kläger wurde im Oktober wegen Streitigkeiten und Rauferei entlassen. Am 2. November 1900 kam er wieder zu ihr und bat sie mit aufgehobenen Händen, da er nirgends Arbeit bekomme und vier Kinder habe, möge sie ihm doch etwas zu verdienen geben, und wenn es nur etwas sei. Sie wies darauf hin, daß der Kläger ein unverträglicher Mensch sei und daß sie fürchte, es werde wieder zu Streitigkeiten

kommen. Da er aber so nachdrücklich um Beschäftigung gebeten habe, so habe sie schließlich gesagt, wenn er den Mund halte und ruhig sei, so wolle sie ihm etwas zu arbeiten geben, wenn sie etwas habe; wenn sie etwas habe, lasse sie ihn etwas verdienen. Am 5. November ließ sie ihn holen. Da aber nach kurzer Zeit durch den Kläger wieder Streitigkeiten unter den Arbeitern hervorgerufen wurden, habe sie ihn entlassen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach §. 73 Gew. O. werden unter Hilfsarbeiter jene Arbeitspersonen verstanden, welche in regelmäßiger Beschäftigung bei einem Gewerbe stehen. Mit dem Worte „regelmäßig" wird zum Ausdrucke gebracht, daß die Beschäftigung als eine durch die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses fortwährend die Arbeitskraft des Arbeiters (selbstverständlich innerhalb der gesetzlichen Grenzen) absorbierende gedacht ist, wogegen auch der Arbeiter, zumal der im Stücklohne stehende, verlangen kann, daß er hinreichend beschäftigt werde, so daß sein Verdienst zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes hinreicht. Diese Gesetzesauslegung findet in mehrfachen Stellen des Gesetzes ihre Bestätigung. So z. B. im §. 82, lit. a, Gew. O., Schlußsatz, ferner in §. 76, welcher bestimmt, daß der Arbeiter die Arbeitszeit einhalte, bezw. die gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften besorgen muß, weiters in §. 82 a, lit. c, welcher normiert, daß der Arbeitgeber dem Arbeiter die Möglichkeit zu verdienen nicht beschränken kann, sowie in §. 1155 a. b. G. B., welcher gleichfalls sagt, daß der Arbeiter durch Zeitverlust nicht verkürzt werden soll etc. Die Regel erleidet aber dann eine Ausnahme, wenn vereinbarungsgemäß §. 72 Gew.O. anderweitiges unter den Parteien ausgemacht wurde. Im gegebenen Falle hat, wie sich aus der glaubwürdigen Aussage der Beklagten ergibt, der Kläger sie ersucht, ihn zu beschäftigen, ihm etwas zum Verdienen zu geben, und wenn es nur etwas ist; die Beklagte ließ sich herbei, dem Kläger Arbeit dann zu geben, wenn sie etwas hat. Es kann nicht bezweifelt werden, daß bei dieser Abmachung die Parteien nicht eine volle Verwendung der Arbeitskraft des Klägers im Auge gehabt haben, sondern nur eine solche nach Maßgabe vorhandener Arbeiten. Die Verwendung des Klägers sollte keine regelmäßige im Sinne des §. 73 Gew. O., sondern nur eine aushilfsweise sein.

Da hiemit der Kläger nur als Aushelfer anzusehen ist, ist er auch nicht berechtigt, die Einhaltung der 14tägigen gesetzlichen Kündigungsfrist zu verlangen.

Nr. 505.

Die Aufnahme eines Hilfsarbeiters mit den Worten: „Wir werden es uns auf acht Tage ansehen" ist eine Aufnahme auf Probe und berechtigt zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der achttägigen Probezeit.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 12. Juni 1902, Cr I, 156/1.

Die Klage auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beeideten Zeugenaussagen ist festgestellt, daß der Beklagte bei der Aufnahme des Klägers in die Arbeit an denselben die Worte richtete: „Wir werden es uns auf acht Tage ansehen". Hiedurch hat der Beklagte unzweideutig, und auch für den Kläger erkennbar, seine Absicht kundgegeben, den letzteren „versuchsweise" auf eine beschränkte Zeit in die Arbeit aufzunehmen. Der Kläger hat die Arbeit bei dem Beklagten angetreten und sich dieser bedingten und probeweisen Aufnahme unterworfen.

Vereinbarung auf Probe berechtigt jederzeit zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung, weshalb der Anspruch des Klägers auf Kündigungsvergütung unbegründet ist und die Klage abgewiesen wurde.

Nr. 506.

Die 14 Tage vor der tatsächlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgegebene Erklärung des Unternehmers, der Arbeiter möge sich um eine andere Arbeit umschauen, da die Arbeit zu Ende gehe, ist einer Kündigung gleichzuhalten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. September 1900, Cr V, 864/900.

Nr. 507.

In der Äußerung des Arbeitgebers zu dem Hilfsarbeiter, wenn ihm der Lohn zu gering sei, möge er sich um eine andere Arbeit umsehen, liegt keine Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes vom 31. Juli 1900, Cr V, 642/900.

Nr. 508.

Die Äußerung des Gewerbsinhabers, der Hilfsarbeiter solle „seine Zeit machen", beinhaltet keine sofortige Entlassung, sondern ist als Kündigung aufzufassen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes vom 29. Dezember 1900, Cr III, 2446/900.

Nr. 509.

Das Hinausführen einer Arbeiterin aus dem Arbeitssaale durch den Saalmeister anläßlich eines Raufhandels mit einer Mitarbeiterin ist nicht Entlassung derselben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 22. Dezember 1900, Cr I, 103/00.

Die in der Papierfabrik des Beklagten als Sortiererin beschäftigte Klägerin begann während der Arbeit mit einer Mitarbeiterin Streit, der in eine Rauferei ausartete; sie wurde deshalb vom Saalmeister aus dem Arbeitssaale hinausgeführt.

Die ihr darnach erklärte Kündigung nahm sie nicht an, indem sie schon in dem Hinausführen aus dem Saale eine Entlassung erblickte; sie klagte auf Entschädigung für die entgangene Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es liegt in der Entfernung der Klägerin aus dem Arbeitsraume durch den Saalmeister nur ein Akt zur Aufrechthaltung der Ordnung, keineswegs eine sofortige Entlassung, welche demselben gar nicht zustand. Vielmehr ist die Klägerin ohne Einhaltung der 14tägigen Kündigungsfrist selbst aus der Arbeit getreten und hat keinen Anspruch auf Entschädigung nach §. 84 Gew. O.

Nr. 510.

Die Übernahme des Arbeitsbuches des Gehilfen durch den Arbeitgeber zur einstweiligen Verwahrung anläßlich der Unterhandlungen ist nicht ohneweiters als Bestätigung oder Zeichen des Vertragsabschlusses zu betrachten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 9. November 1900, Cr I. 64/00.

Kläger begehrt Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist, weil er am 3. November 1900 vom Beklagten als Kellner unter Festsetzung seiner Bezüge mit dem Dienstantritte am 19. November 1900 aufgenommen und vom Beklagten auch sein Arbeitsbuch in Verwahrung genommen wurde; der Beklagte habe ihm aber das Buch nach einigen Tagen mit dem Bemerken zurückgestellt, daß er seine Dienste nicht mehr benötige.

Nach Darstellung des Beklagten hat er mit Kläger allerdings unterhandelt, ihn aber noch nicht aufgenommen. Er hat dem Kläger erklärt, daß er Bestimmtes noch nicht sagen könne. Das Arbeitsbuch des Klägers habe er auf dessen Ersuchen lediglich zur Aufbewahrung übernommen.

Die Angaben des Beklagten wurden von den vernommenen zwei Zeugen bestätigt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der Zeugen wurde für bewiesen angenommen, daß zwischen dem Beklagten und dem Kläger nur Unterhandlungen wegen der Aufnahme des letzteren als Kellner stattgefunden haben, daß diese aber nicht zum Abschlusse gelangten, daß sich vielmehr der Beklagte Erkundigungen über den Kläger, sowie die Kündigung an die bisherige Kellnerin vorbehalten hat. Dies war auch dem Kläger nach seiner zur Zeugin gemachten Äußerung wohl bekannt. Die bloße Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung begründet noch nicht die Perfektion des Dienstvertrages.

Bei dem Mangel eines endgiltig abgeschlossenen Arbeitsvertrages liegt auch keine Vertragsbrüchigkeit des Beklagten vor und es kann der Kläger aus der Bestimmung des §. 84 Gew. O. einen Entschädigungsanspruch nicht ableiten.

Nr. 511.

Die Vereinbarung von Vertragsbestimmungen, die in der Fabriksordnung nicht vorgesehen sind oder mit Bestimmungen der Fabriksordnung im Widerspruche stehen, ist nicht ausgeschlossen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 5. September 1901, Cr I, 235/1.

Die Klage eines Hilfsarbeiters auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Anschlag der Arbeitsordnung in den gemeinschaftlichen Arbeitslokalen und dessen Verlautbarung an den eintretenden Hilfsarbeiter (§. 88a Gew. O.) hat die Rechtswirkung, daß die Arbeitsordnung, sofern der Arbeiter nach erfolgter Verlautbarung die Arbeit aufgenommen hat, als ein die in demselben festgesetzten Arbeitsbedingungen regelnder Arbeitsvertrag anzusehen ist. Eine von diesen allgemeinen Vertragsbedingungen abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist aber sowohl im ganzen, als auch in einzelnen Vertragspunkten zulässig, weil das Gesetz eine solche Vereinbarung nirgends ausschließt und weil im §. 88a Gew. O. die erlassene Arbeitsordnung nicht als den Arbeitgeber und Arbeiter unter allen Umständen und in allen Fällen bindend hingestellt wird, vielmehr §. 72 Gew. O. den Arbeitsvertrag im allge-

meinen der freien Parteienübereinkunft überweist und hievon auch bei Vorhandensein einer Arbeitsordnung eine Ausnahme nicht statuiert.

Die Einwendung des Klägers, daß die ihm verlautbarte Arbeitsordnung eine achttägige Kündigungsfrist festsetzt und Abweichungen ihr gegenüber keine Geltung haben, ist verfehlt. Denn dem Kläger wurde bei seinem Eintritte in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise bekannt gegeben, daß Kündigung nicht bestehe, daß somit im Punkte der Kündigungsfrist von den Bestimmungen der Arbeitsordnung abgewichen werde, und Kläger hat, ohne hiegegen Widerspruch zu erheben, die Arbeit aufgenommen, sich somit im ganzen der Arbeitsordnung, in Hinsicht auf die Kündigungsfrist aber der von dem Arbeitgeber gestellten besonderen Arbeitsbedingung unterworfen.

Nr. 512.

Wenn ein unter der Bedingung dreitägiger Kündigung bestehendes Arbeitsverhältnis nach kurzer Unterbrechung wieder aufgenommen wird, ohne daß bezüglich der Kündigung eine neuerliche Vereinbarung getroffen wird, so hat die dreitägige Kündigung zu gelten.

Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 11. August 1900, Cr IV, 1230/00.

Kläger Karl G. war beim Beklagten Nathan Z. als Geschäftsdiener mit einem Wochenlohne von 16 K in Arbeit und wurde am 26. Juli 1900 ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist in Anspruch nimmt.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß der Kläger mit dreitägiger Kündigungsfrist aufgenommen war, welche er auch erhalten hat; er wurde entlassen, weil er sich weigerte, einen Gang zu machen, den die Frau des Beklagten ihm auftrug; er war ursprünglich an Stelle eines erkrankten Dieners aufgenommen worden und dabei ausdrücklich die dreitägige Kündigungsfrist bedungen. Als der frühere Diener wieder eintrat, verließ Kläger den Posten. Nachdem aber der frühere Diener nach circa 12 Tagen entlassen werden mußte, trat der Kläger an dessen Stelle neuerlich ein und es wurde ihm bedeutet, daß er unter denselben Bedingungen wie vorher aufgenommen werde, wogegen der Kläger nichts einwendete. Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Der Kläger gibt an, daß mit ihm eine dreitägige Kündigungsfrist vereinbart war, als er das erstemal beim Beklagten eintrat.

Dagegen sei, als er das zweitemal nach zwölf Tagen eintrat, bezüglich der Kündigung nichts gesagt worden.

Das auf Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist von 14 Tagen gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch bei der zweiten Aufnahme des Klägers bezüglich der Kündigung keine Vereinbarung getroffen worden sein sollte, so kann doch bei der kurzen Unterbrechung des Dienstverhältnisses nur angenommen werden, daß die früheren Arbeitsbedingungen weiter zu gelten haben, da sonst von einem der beiden Teile eine Änderung hätte zum Ausdrucke kommen müssen. Nachdem der Kläger aber vorher nur eine dreitägige Kündigungsfrist hatte, hat es dabei auch in dem neuen Arbeitsverhältnisse sein Bewenden, übrigens erscheint es auch glaubwürdig, daß der Beklagte den Kläger auf die früheren Abmachungen in dieser Richtung aufmerksam gemacht hat. Der Anspruch auf Vergütung einer 14 tägigen Kündigungsfrist ist demnach unbegründet und war deshalb abzuweisen.

Nr. 513.

Die Behauptung einer Kaffeehaus-Kassierin, sie müsse im Geschäfte von anderen Personen Unsittlichkeiten ansehen, rechtfertigt nicht das Verlassen des Dienstes. (§. 82a, lit. c, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 26. November 1900, Cr I, 88/00.

Die Klägerin, Kassierin im Kaffeehause des Beklagten, verließ ihren Dienst mit der Begründung, sie müsse immer von anderen Personen „Unsittlichkeiten", die sie jedoch nicht näher bezeichnete, ansehen. Sie begehrte die Zahlung ihrer Bezüge für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen mit der Begründung:

Die Verleitung zu einer unsittlichen Handlung durch den Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige wird seitens der Klägerin nicht behauptet, vielmehr widerspricht dem die Tatsache, daß sie nach ihrem Austritte aus dem Geschäfte im Hause verblieb. Eine Gefährdung ihrer Tugend durch die erwähnten Personen ist demnach nicht erwiesen. Ein Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages nach §. 82a, lit. c, Gew. O. liegt demnach nicht vor, und ist deshalb das darauf gestützte Entschädigungsbegehren aus §. 84 Gew. O. unbegründet.

Nr. 514.

Wenn im Arbeitsvertrage (Arbeitsordnung) nicht das Gegenteil vorgesehen ist, kann eine Reduktion der Arbeitszeit, bzw. Betriebseinstellung, welche mit Kürzung des vereinbarten Arbeitslohnes verbunden wäre, nicht stattfinden und begründet eine solche einseitige Maßnahme des Arbeitgebers Ersatzpflicht gegenüber dem Hilfsarbeiter.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 22. November 1901, Cr. I, 307/1.

Kläger begehrt den Ersatz des Schadens, den er durch die Betriebsreduktion in der Zeit vom 22. Oktober bis 22. November 1901 erlitten hat.

Die beklagte Firma wurde dem Klagebegehren gemäß verurteilt.

Gründe: Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitgeber implicite, sofern der Arbeitsvertrag bzw. die Arbeitsordnung nicht anderes festsetzen, den Arbeiter während der ganzen vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit zu beschäftigen; eine Reduktion der Arbeitszeit, sei es durch Herabsetzung der Arbeitsdauer bei gleichzeitiger Lohnminderung der im Zeitlohne beschäftigten Arbeiter oder bei Nichterhöhung des Lohnsatzes des Akkord- oder Stückarbeiters, sei es durch Einstellung des Arbeitsbetriebes an einem oder mehreren Tagen der Woche, ist mit einer Lohnreduktion gleichbedeutend und kann, weil ein einseitiges Abgehen von dem Vertrage unstatthaft ist, nur im Einverständnisse beider Vertragsteile stattfinden.

Wenn sonach der Arbeitgeber wegen Mangels an Arbeit oder aus anderen Ursachen die vertragsmäßige oder gesetzliche Arbeitszeit einschränkt oder mit der Arbeit zeitweilig pausieren will, hat er sich zuvor des Einverständnisses des von der beabsichtigten Einschränkung betroffenen Hilfsarbeiters zu versichern, widrigens er ihm für den ihm erwachsenen Schaden ersatzpflichtig wird. (§. 1155 a. b. G. B.)

Vorliegend ist festgestellt, daß der Kläger bereits in der Woche vom 14. bis 19. Oktober 1901 mit Unterbrechungen, daß er ferner die ganze Woche vom 21. bis 26. Oktober 1901 gar nicht gearbeitet hat, ohne einen Ersatzanspruch zu stellen, und sich somit mit dieser Arbeitsaussetzung zufriedengestellt hat.

Dasselbe kann jedoch betreffs des Zeitraumes vom 28. Oktober bis 22. November 1902 mit Fug nicht behauptet werden. Denn der

Kläger ist wiederholt vom 28. Oktober 1902 angefangen bei der beklagten Firma erschienen, hat sich dringend um Zuteilung einer Arbeit, jedoch ohne Erfolg, beworben, wurde von derselben von einen Tag auf den anderen vertröstet und hat in Anhoffnung, wieder Arbeit zu erlangen, das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, auch nicht gekündigt und auch sein Arbeitsbuch nicht ausdrücklich verlangt.

Die beklagte Firma dagegen hat sich nach dem festgestellten Sachverhalt nicht vergewissert, daß der Kläger ohne Ersatzanspruch durch Wochen feiern wolle, bzw. daß er mit diesem Feiern einverstanden sei, hat ihm aber auch nicht gekündigt und ihm das Arbeitsbuch nicht ausgehändigt.

Auf Seite des Klägers liegt keine Erklärung oder konkludente Handlung vor, aus welcher auf den Willen desselben, mit Verzicht auf jeden Ersatzanspruch zu feiern oder den Arbeitsvertrag mit der beklagten Firma aufzulösen, mit Grund geschlossen werden könnte: liegt aber ein bisher nicht gelöstes Arbeitsverhältnis vor, so hat der Kläger als Arbeiter bei der beklagten Firma Anspruch auf Entschädigung während der ganzen Zeitdauer des Arbeitsvertrages, daher auch vom 28. Oktober bis 29. November 1901. Denn, wie als festgestellt angenommen werden muß, war er während dieser Zeit arbeitswillig und wurde von der beklagten Firma selbst daran gehindert, die Arbeit zu verrichten, ohne daß ein Einverständnis beider Teile vorliegt in der Richtung, daß Kläger einen Anspruch auf Entschädigung für die Zeit, in welcher er die Arbeit verrichten wollte, aber nicht konnte, nicht zu stellen habe.

Nr. 515.

Der Vertragsauflösungsgrund des §. 82 a, lit. a der Gewerbeordnung liegt nicht vor, wenn die Gefährdung der Gesundheit des Arbeiters von diesem nicht dem Arbeitgeber zuvor zur Anzeige gebracht worden ist.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 25. September 1901, Cr. I, 249/1.

Kläger, in der Glasschleiferei des Geklagten als Hilfsarbeiter angestellt, hat die Arbeit vor Ablauf der bedungenen 14tägigen Kündigungsfrist verlassen und verlangt Vergütung wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsvertrages, weil ihm in der Schleifmühle des Beklagten ein Standplatz zwischen Ausgangsthür und Luftfenster angewiesen wurde, wo der permanente Luftzug seine Gesundheit gefährdet habe.

Er habe das Fenster wiederholt geschlossen; doch sei es immer wieder, wie es heißt, auf Befehl des Arbeitgebers geöffnet worden.

Der Beklagte führt an, daß ihm von dem Gewerbeinspektor aufgetragen wurde, aus sanitären Gründen das Luftfenster offen zu halten, daß er aber anderweitig Abhilfe veranlaßt hätte, wenn Kläger ihm von dem von ihm gerügten Umstande Mitteilung gemacht hätte, was — wie Kläger zugibt — nicht geschehen ist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Abgesehen davon, daß die Voraussetzung des §. 82a, lit. a der Gewerbeordnung insoferne nicht gegeben ist, als die Schadensgefahr nicht erwiesen wurde, hat es der Kläger unterlassen, dieser vermeintlichen Gefahr durch Anrufen des Gewerbeinhabers zu begegnen.

Hat er somit nichts unternommen, um die Gefahr zu beseitigen, und nicht einmal bei dem Gewerbeinhaber Beschwerde geführt, um Abhilfe ersucht oder doch die Anzeige erstattet, so kann nicht behauptet werden, daß er die Arbeit ohne Schaden für die Gesundheit nicht fortsetzen konnte, zumal der geklagte Gewerbsinhaber erklärt, daß er bei erstatteter Anzeige dem Umstande hätte leicht abhelfen können, was bei vorliegendem Sachverhalte auch möglich war.

Nr. 516.

Die Weigerung des Gewerbeinhabers, dem Hilfsarbeiter an Stelle der bisherigen gesundheitsschädlichen Werkstätte eine andere anzuweisen, berechtigt den Hilfsarbeiter zum sofortigen Verlassen der Arbeit (§ 82a, lit. a, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 6. März 1901, Cr. I, 52/1.

Der beim Beklagten als Schneidergehilfe beschäftigte Kläger verlangte zugleich mit seinen Mitarbeitern vom Beklagten, daß dieser wegen Gesundheitsschädlichkeit der Werkstätte Abhilfe treffe. Der Beklagte erklärte, er könne augenblicklich kein anderes Lokal beischaffen, stellte es aber jedem der Hilfsarbeiter, dem die gegenwärtige Werkstätte nicht passe, frei, von der vereinbarten 14tägigen Kündigung Gebrauch zu machen. Kläger verließ infolgedessen die Arbeit und begehrt vom Beklagten die Zahlung der Lohnentschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Der Beklagte gibt diese Angaben des Klägers als richtig zu. Festgestellt wurde aus dem betreffenden Kommissionsprotokolle der

k. k. Bezirkshauptmannschaft, daß in der Werkstätte, welche nur für drei Personen als Arbeitsraum verwendet werden konnte, tatsächlich zehn Arbeiter untergebracht waren, welche dadurch offenbar Schaden an ihrer Gesundheit leiden mußten.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß zur Zahlung verurteilt.

Gründe: Allerdings hat der Beklagte dem Kläger über dessen Beschwerde freigestellt, das Arbeitsverhältnis auf 14 Tage zu kündigen, hat jedoch dem Kläger eine andere Arbeitsstätte nicht angewiesen. Infolge der Weigerung des Beklagten, die Werkstätte, deren Gesundheitsschädlichkeit durch die sanitätspolizeiliche Erhebung festgestellt wurde, zu ändern, wäre Kläger gezwungen gewesen, sich noch durch 14 Tage einer weiteren Gefährdung seiner Gesundheit auszusetzen. Hiezu konnte er gewiß nicht verhalten werden, vielmehr war er nach § 82a, lit. a, Gew. O. berechtigt, selbst ohne Kündigung die Arbeit zu verlassen. Der Beklagte ist gemäß § 84 Gew. O. ihm ersatzpflichtig.

Nr. 517.

Die Vereinbarung, daß eine Kündigungsfrist nicht bestehen solle, gilt nicht ohneweiters auch für den nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen demselben Arbeitgeber und Arbeiter abgeschlossenen Arbeitsvertrag.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 6. Oktober 1901, Cr. I, 310/1.

Dem Kläger, welcher die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist verlangt, wird eingewendet, daß er vor mehreren Monaten von dem Beklagten als Hilfsarbeiter aufgenommen und ihm hiebei bekanntgegeben worden sei, daß in dem Arbeitverhältnisse zwischen beiden Parteien jede berechtigt sein solle, den Arbeitsvertrag ohne Kündigung sofort zu lösen. Als nun der Kläger nach seiner vor einigen Monaten erfolgten Entlassung über sein Bitten von dem Beklagten wieder in Arbeit aufgenommen wurde, habe der Beklagte von dieser Bestimmung keine Erwähnung gemacht, doch habe der Beklagte die Absicht gehabt, den Kläger wie früher gegen Ausschluß jeder Kündigungsfrist anzustellen. Kläger habe von dieser Absicht Kenntnis haben müssen, weil über die Kündigung bei Abschluß des neuen Arbeitsvertrages überhaupt nichts gesprochen wurde.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Als gesetzliche und normale Kündigungsfrist hat nach §. 77 Gew. O. die 14tägige Frist zu gelten. Wollen die den

Arbeitsvertrag schließenden Parteien von dieser Norm abgehen, so müssen sie, um eine Willenseinigung und hiedurch die Rechtsgiltigkeit des Vertrages (§. 891 a. b. G. B.) zu erzielen, dies einander in unzweideutiger Weise zu erkennen geben. Ist der zwischen den beiden Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag, in welchem festgesetzt wurde, daß Kündigung nicht erforderlich sei, aufgelöst und späterhin zwischen denselben Parteien ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen worden, so kann nicht ohneweiters angenommen werden, daß sich die beim ersten Vertragsabschlusse vereinbarten Bedingungen auch auf den neuen Vertrag erstrecken, sofern dies nicht entweder ausdrücklich vereinbart wurde (Aufnahme unter ausdrücklicher Betonung, daß die frühere Vereinbarung gelten solle) oder aus dem Verhalten beider Kontrahenten mit Grund geschlossen werden muß, daß beide Parteien mit der Geltung der früheren Vertragsbestimmungen stillschweigend einverstanden seien (§. 863 a. b. G. B.).

Hiebei wird insbesondere auf den Umstand Gewicht zu legen sein, ob zwischen der Auflösung des alten und dem Abschlusse des neuen Arbeitsverhältnisses eine erheblich lange Zwischenzeit oder ein so kurzer Zeitraum verstrichen ist, daß die Erneuerung des Arbeitsvertrages einem Widerrufe der Aufhebung des erstabgeschlossenen Vertrages gleichkommt.

Im vorliegenden Falle kann diese Annahme nicht platzgreifen, weil der Kläger seit der Auflösung des früheren Vertrages in mehreren anderen Arbeitsstellen unter verschiedenartigen Arbeitsbedingungen in Arbeit gestanden und es somit nicht ausgeschlossen ist, daß die bei dem Beklagten bei Abschluß des ersten Vertrages geltend gewesenen Arbeitsbestimmungen aus seinem Gedächtnisse entschwunden sind.

Nr. 518.

Die Einhebung des sogenannten Sitzgeldes (Beitrag zur Werstättenregie) durch den Arbeitgeber kann als Lohnverkürzung nur im Einverständnis beider Teile stattfinden (§ 82a, lit. d, Gew. O.). Der Arbeiter, der das Arbeitsverhältnis trotz des Abzuges durch längere Zeit fortsetzt, ohne vom Kündigungsrechte Gebrauch zu machen, ist mit der Lohnverkürzung als einverstanden anzusehen (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 14. Oktober 1900, Cr. I, 35/00 und vom 22. Oktober 1900, Cr. I, 41/00.

Kläger stand vom 4. Jänner bis 17. Mai 1900 als Schneidergehilfe beim Beklagten in Arbeit.

Während dieser ganzen Zeit wurde ihm vom Lohnverdienste wöchentlich der Betrag von 2 K als sogenanntes Sitzgeld (Beitrag für Beleuchtung und Beheizung der Werkstätte) abgezogen, ohne daß er dagegen eine Einwendung erhob.

Erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begehrte er den Rückersatz der ihm ungerechtfertigt abgezogenen 38 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Einhebung eines Beitrages für die Werkstättenregie vom Hilfsarbeiter durch den Unternehmer ist der Wirkung nach einer Lohnverkürzung gleichzuhalten, welche nur im Einverständnisse beider Vertragsteile stattfinden kann.

Wenn nun der Hilfsarbeiter das Lohnverhältnis trotz des Lohnabzuges durch 19 Wochen fortgesetzt hat, ohne von dem ihm zustehenden Kündigungsrechte Gebrauch zu machen, so muß darin ein stillschweigendes Einverständnis mit der Lohnverminderung erblickt werden. (§ 863a, b. G. B.)

Nr. 519.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn die verrechnende Kellnerin die ihr angerechneten Beträge deshalb nicht rechtzeitig abführen konnte, weil sie genötigt war, Speise und Getränke auf Borg zu verabfolgen. (§ 82, lit. d, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 11. Dezember 1900. Cr. I, 98/00.

Klägerin war beim Beklagten seit 8. September 1900 als verrechnende Kellnerin bedienstet und wurde am 4. Dezember 1900 nach ihrer Angabe ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb sie den Ersatz ihrer Bezüge für die Kündigungsfrist beansprucht.

Der Beklagte begründet die Entlassung der Klägerin damit, daß sie bei zwei Verrechnungen am 26. November und 3. Dezember 1900 die Geschäftseinnahmen nicht vollständig abführte, wodurch sie seines Vertrauens unwürdig wurde. Klägerin bestreitet jede Unredlichkeit ihrerseits und begründet die Rückstände bei den Abrechnungen mit der Notwendigkeit, Zechen zu borgen, die sie nicht gleich eintreiben konnte. Letzterer Umstand wird vom Beklagten zugegeben.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Der vom Beklagten angeführte Umstand, daß die Klägerin die im Geschäfte für die ihr auf Rechnung übergebenen Getränke eingegangenen Beträge nicht rechtzeitig abgeführt hat, kann mit Rücksicht auf die von ihm selbst zugestandene Tatsache des

Ausborgens von Zechbeträgen als ein Entlassungsgrund gemäß § 82 lit. d Gew. O. umsoweniger angesehen werden, als die Klägerin den Rückstand binnen zwei Tagen getilgt und hiedurch jeden Verdacht eines strafbaren Verhaltens widerlegt hat.

Es ist weder behauptet noch erwiesen, daß die Klägerin die bar eingenommenen Geldbeträge unterschlagen hat, sondern nur festgestellt, daß sie durch Verabfolgung von Zechen auf Borg die ihr angesetzten Preise der Speisen und Getränke nicht rechtzeitig abführen konnte; hierin liegt aber nur ein zivilrechtliches Schuldverhältnis, welches dem Kläger vielleicht Anlaß zur Kündigung, aber nicht Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses geben konnte.

Nr. 520.

Das Konkubinatsverhältnis eines Hilfsarbeiters mit der Frau eines anderen Arbeiters derselben Gewerkschaft berechtigt nicht zur Entlassung des Ersteren gemäß § 82, lit. f, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegeriches Leoben vom 9. Juli 1902, Cr. I, 137/2.

Kläger, welcher bei der beklagten Gewerkschaft als Vorarbeiter beschäftigt war, wurde ohne Kündigung entlassen, weil er mit der Frau eines Mitarbeiters, welche ihren Mann verließ, im Konkubinate lebte, was allgemeines Ärgernis erregte.

Gemäß dem Klagebegehren wurde die Beklagte zur Zahlung der Entschädigung für die dem Kläger entgangene Kündigungsfrist verurteilt:

Gründe: Der von Seite der Beklagten geltend gemachte Entlassungsgrund ist nicht vorhanden. Denn die bezogene, mit § 82. lit. f, Gew. O. übereinstimmende Bestimmung der Arbeitsordnung lautet nur dahin, daß die Entlassung stattfinden kann, wenn der Arbeiter die übrigen Hilfsarbeiter, oder die Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht. Nun kann aber die Frau des klägerischen Mitarbeiters weder als Hilfsarbeiterin der Beklagten, noch als Hausgenossin des Klägers und der Beklagten angesehen werden. Wollte die Beklagte der allgemeinen Stimmung Rechnung tragen und das Arbeitsverhältnis mit Kläger lösen, so konnte sie dies mangels des Einverständnisses des Klägers nur mittels ordnungsmäßiger Kündigung tun. Da dies nicht geschehen, ist der Klageanspruch gesetzlich begründet und war dem Klagebegehren Folge zu geben. (§ 84 Gew. O.)

Nr. 521.

Bei intensiverer Arbeit ist der Arbeiter nicht befugt, entgegen dem Lohnsatze des Arbeitsvertrages eine höhere Entlohnung gerichtlich zu beanspruchen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 3. Oktober 1901, Cr. I, 257/1

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrage hatte der Kläger in der Ziegelei des Beklagten die Arbeit des Ziegelbrennens in den Ringöfen gegen einen Stundenlohn bei einer täglichen Arbeitsdauer von 12 Stunden zu verrichten, ohne daß es vereinbart war, daß der Kläger bloß an bestimmten Öfen oder bloß an einem Ofen zu beschäftigen sei.

Der bedungene Lohn war somit ein Zeitlohn nnd bildet die Dauer der geleisteten Arbeit die Grundlage der Lohnbemessung. Wenn der Arbeiter später, weil sich das Bedürfnis hiefür ergab, an zwei Öfen beschäftigt wurde und seine Arbeitsleistung hiedurch auch einen größeren Aufwand von Fleiß und Aufmerksamkeit erforderte, so ist für ihn hiedurch allein, vorausgesetzt, daß das vereinbarte Zeitausmaß nicht überschritten wurde, ein Anspruch auf Erhöhung des Lohnsatzes nicht erwachsen.

Die Intensität der Arbeit ist bei einem gegen festen Zeitlohn bestellten Arbeiter erfahrungsgemäß eine wechselnde, sie wird zu Zeiten eine größere, vermindert sich aber auch nicht selten und hängt zu sehr von subjektiven und objektiven Umständen ab, um als Maßstab für die Bemessung des Lohnes im Einzelfalle geeignet zu sein.

Ebensowenig kann daraus, das durch die intensivere Arbeit des Klägers die Entlohnung des den zweiten Ofen bedienenden Feuermannes entfallen ist, ein Anspruch auf höhere Entlohnung oder auf den diesem Feuermanne zu zahlenden Lohn gegründet werden, weil die hiedurch erzielte Lohnersparnis dem Arbeitgeber wohl zugute kommt, er dabei aber auch das Risiko übernimmt, daß die von dem Arbeitern geleistete Mehrarbeit qualitativ von geringerem Werte ist.

Nr. 522.

Dem Gehilfen steht nicht das Recht zu, an dem Vorgehen des Arbeitsgebers gegen einen Lehrling Kritik zu üben. Eine vereinzelte abfällige Äußerung des Gehilfen über die Behandlung des Lehr-

lings durch den Meister bildet aber keinen Entlassungsgrund (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 27. November 1900, Cr. II, 1862/00.

Es ist unbestritten, daß Beklagter am 19. November 1900 seinem Lehrlinge, den er bereits am vorangegangenen Donnerstage mit einem Holze geschlagen hatte, zwei Ohrfeigen versetzte, worauf Kläger zu dem Beklagten sich äußerte, er könne dies nicht mehr mit ansehen, „wenn er den Beklagten anzeige, käme dieser in das Landesgericht". Infolge dieser Äußerung entließ Beklagter den Kläger ohne Kündigung, weshalb dieser für die entgangene 14tägige Kündigungszeit eine Entschädigung von 52 K 80 h begehrte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht kann einem Hilfsarbeiter das Recht, an einem im Betriebe seines Arbeitgebers bestehenden Lehrverhältnisse Kritik zu üben und den Lehrherrn zu belehren oder zu verweisen, im allgemeinen nicht zugestehen; dies gilt auch im gegebenen Falle, weil eine Überschreitung des dem Lehrherrn nach § 99 Gew. O. zustehenden väterlichen Züchtigungsrechtes im Sinne des § 413 St. G. nicht konstatiert erscheint. Obwohl demnach ein solches Benehmen eine Pflichtverletzung des Arbeiters im Sinne des § 76 Gew. O. begründet, weil der Hilfsarbeiter verpflichtet ist, dem Gewerbsinhaber Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, so erscheint dennoch die Entlassung des Klägers im Gesetze nicht begründet, weil bezüglich der Kündigung eine auf Ausschluß derselben getroffene Vereinbarung nicht vorliegt, und weil auch die dem Kläger zur Last liegende Pflichtenverletzung keine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. bildet.

Nr. 523.

Der regelmäßige Besuch der Fachschule gehört zu den Pflichten eines Lehrlings. Beharrliche Vernachlässigung dieser Pflicht berechtigt zur Entlassung des Lehrlings (§§ 82, lit. f, 99 b, 101, Z. 1, lit. b, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 27. November 1900, Cr. V, 1205/00.

Kläger Kaspar A. trat am 1. Mai 1898 bei dem Beklagten, Malermeister Ludwig D., in die Lehre ein; es wurde eine dreijährige Lehr-

zeit, ferner an Lohn für die Zeit vom 1. Mai bis 30. November eines jeden Jahres 1 K täglich vereinbart. Es wird weiters behauptet, der Beklagte sei mit der Zahlung des Lohnes für die zwei letzten Wochen des Monats November 1898 und für den ganzen November 1899 im Rückstande und habe am 19. Oktober 1900 das Lehrverhältnis grundlos gelöst, weshalb die Bezahlung des rückständigen Lohnes per 44 K und die Fortsetzung des Lehrverhältnisses beansprucht wird.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß der Lehrvertrag erst am 12. Oktober 1898 geschlossen wurde, die Lehrzeit daher erst mit 12. Oktober 1901 zu Ende geht. Die Vereinbarung eines Lohnes für die Monate, an welchen gearbeitet werden kann, habe zur Voraussetzung, daß der Lehrling in dieser Zeit tatsächlich zur Arbeit herangezogen wurde. Da jedoch in den beiden Vorjahren die Arbeitsperiode schon früher zu Ende ging als mit 30. November, sei auch kein Lohn mehr bezahlt worden. Kläger habe in der Zeit vom 15. bis 30. November 1898 und 1. bis 30. November 1899 tatsächlich nichts mehr gearbeitet, mangels der Beschäftigung entfalle daher auch der Lohnanspruch. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte aus dem Grunde, weil der Kläger beharrlich seine Pflichten vernachlässigte, unfolgsam war, stets zu spät zur Arbeit erschien und durch eigene Schuld den Besuch der Fachschule versäumte, so daß er laut Anmerkung des Direktors im Schulbesuchskontrollbuch aus dem Katalog gestrichen wurde, weil er im Vorjahre 105 Unterrichtsstunden und heuer von 36 Stunden bereits 27 Stunden unentschuldigt wegblieb. Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Der Kläger gibt an, daß die Lohnvereinbarung für die fragliche Zeit unabhängig von dem Umstande sei, ob tatsächlich gearbeitet wurde; richtig sei es allerdings, daß die Arbeit bereits vor dem 30. November eingestellt wurde, die Schulversäumnisse haben ihren Grund darin, daß Kläger an Wochentagen keine Zeit hatte, die Schule zu besuchen, weil er bei der Arbeit zurückgehalten wurde, daher bloß Sonntags in die Schule gehen konnte; im heurigen Schuljahre habe er auch nur an zwei Sonntagen die Schule besucht, da ihm die Stunden des Wochentagsunterrichtes nicht bekannt waren.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Vereinbarung eines Lohnes von täglich 1 K für die Zeit vom 1. Mai bis 30. November eines jeden Jahres hat zur Voraussetzung, daß der Lehrling während dieser Zeit auch tatsächlich zu einer Arbeitsleistung herangezogen wurde, was schon durch die Bezeichnung dieser Leistung als „Lohn“ zum Ausdrucke gebracht erscheint, da die Bestreitung des sonstigen Unterhaltes Wohnung und Kost laut Lehrvertrag dem Vater des Lehrlings obliegt. Wenn daher die Arbeit bereits vor dem 30. November eingestellt wurde und daher

die Verwendung des Lehrlings als Arbeitsgehilfe wegfiel, was vom Kläger zugegeben wurde, entfällt damit auch die Verpflichtung, für die noch fehlende Zeit einen Lohn zu entrichten, daher der Kläger mit dem Anspruche auf Zahlung des angeblich rückständigen Lohnes abzuweisen war. Es ist ferner durch die Aussagen des Zeugen Johann M. sowie die Bestätigung des Direktors der Fachschule erwiesen, daß die Schulversäumnisse dem Lehrling allein zur Last fallen und er nicht durch den Beklagten vom Schulbesuche abgehalten wurde. Bei Schulversäumnissen sind nämlich von Seite des Direktors, resp. der Gewerbeschulkommission auch die Ursachen des Versäumnisses zu erheben und im Falle eines Verschulden des Meisters hätte dieser zur Strafe gezogen werden müssen, was im vorliegenden Falle nicht vorgekommen ist. Vielmehr geht aus der Streichung des Lehrlings aus dem Kataloge hervor, daß die Erhebungen das alleinige Verschulden des Lehrlings an dem Versäumnis der Lehrstunden ergeben haben. Dies ergibt sich auch aus dem weiteren Umstande, daß Kläger das Versäumnis von 27 Lehrstunden im heurigen Schuljahre damit entschuldigen will, ihm seien die Stunden des Wochentagsunterrichtes nicht bekannt gewesen, eine Ausrede, die wegen ihrer offenbaren Unwahrheit einer Widerlegung nicht bedarf, insbesondere, da in dem Schulbesuchskontrollbuch Tag und Stunde des Unterrichtes gleich auf der ersten Seite eingetragen erscheinen, Kläger daher nicht Unkenntnis vorschützen kann. Der regelmäßige Besuch der gewerblichen Fachschule gehört aber gemäß § 99b. Gew. O. zu den wesentlichsten Pflichten des Lehrlings und erscheint die Vernachlässigung des Besuches, welche im Vorjahre 105 Stunden und im heurigen Jahre bereits wieder 27 Stunden erreichte, als eine beharrliche Vernachlässigung der Pflichten, welche den Lehrherrn berechtigte, gemäß § 101, Z. 1, lit. b und § 82, lit. f Gew. O. das Lehrverhältnis zu lösen. Es ist demnach auch der Anspruch auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses ebenfalls als unbegründet befunden worden und war deshalb abzuweisen.

Nr. 524.

Der Lehrherr hat dem Lehrling, welcher von dem Rechte der § 101, Z. 2 Gew. O. Gebrauch macht, für den Schaden Ersatz zu leisten, der aus der Unterbrechung der Lehrzeit und der Verzögerung der Freisprechung des Lehrlings entstanden ist. (§§ 98a, 100, 101 Z. 2, 103a Gew. O., 1295, 1301 und 1302 a. b. G. B.)

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Juni 1902, Cr. III., 930/2.

Der Fleischhauer Leopold K. in Karolinenthal hat den 14jährigen Gottfried L. auf drei Jahre — vom 1. April 1899 bis 1. April 1902 —

unentgeltlich in die Lehre aufgenommen, hatte ihm dem Vertrage gemäß nur die gemeinschaftliche Wohnung und Kost zu geben, während den übrigen Unterhalt — Kleidung und Wäsche — die mütterliche Vormünderin Marie L. bestreiten mußte.

Mit dem Urteile des Bezirksgerichtes in Karolinenthal vom 8. Februar 1902 U. VI $\frac{23/2}{5}$ wurde Leopold K. der im § 421 St. G. normierten Übertretung gegen die körperliche Sicherheit, begangen dadurch, daß er am 2. Jänner 1902 seinen Lehrling durch Versetzung von drei Schlägen körperlich mißhandelte, schuldig erkannt; das Urteil wurde in zweiter Instanz am 18. März 1902 bestätigt. Leopold K. hat die Strafe abgebüßt und dem Lehrling das zugesprochene Schmerzensgeld von 20 K bezahlt.

Gottfried L. hat an dem der Mißhandlung zweitfolgenden Tage, ohne den Meister hievon benachrichtigt zu haben, dessen Wohnung verlassen und ist seitdem nicht mehr zu ihm zurückgekehrt. Er wurde am 1. März 1902 von einem anderen Fleischhauer unter denselben Bedingungen auf die noch fehlende Zeit von 3 Monaten in die Lehre aufgenommen, erhielt von der Genossenschaftsvorstehung am 1. Juni 1902 den Lehrbrief und hat hiefür die vorgeschriebene „Aufdinggebühr" von 10 K an die Genossenschaftsvorstehung bezahlt; der zweite Meister behielt ihn nämlich gleich nach der Freisprechung gegen einen monatlichen Lohn von 24 K und ganze Versorgung als Gehilfen.

Gottfried L. belangt den Leopold K. auf Ersatz des Schadens, den er durch die Unterbrechung der Lehrzeit vom 2. Jänner bis 1. März 1903 und durch die Hinausschiebung der Freisprechung bis 1. Juni 1902 im Betrage von 108 K erlitten hat, er verlangt auch den Ersatz der Aufnahmegebühr per 10 K.

Der Klage wurde in Betreff des Schadensbetrages von 66 K stattgegeben, bezüglich der weiter erhobenen Ansprüche die Klage abgewiesen.

Gründe: Der Geklagte sollte den Vertrag durch volle 3 Jahre einhalten und hatte sich daher während der Lehrzeit insbesondere auch aller Tätlichkeiten zu enthalten, die den Lehrling berechtigen, das Lehrverhältnis zu lösen. Nun ist aber durch die Feststellungen des Strafurteiles gemäß § 268 Z. P. O. bewiesen, daß der Geklagte am 2. Jänner 1902 den Lehrling körperlich mißhandelte und dadurch das Recht der väterlichen Zucht mißbraucht hat; der Kläger hat daher mit vollem Rechte das Lehrverhältnis aufgelöst. Hiedurch wurde die 3jährige Lehrzeit unterbrochen und infolge der also herbeigeführten

Verzögerung hat Kläger einen vermögensrechtlichen Schaden erlitten. Aus der von Seite des Geklagten verletzten Vertragspflicht ergibt sich nach § 1295 a. b. G. B. dessen Ersatzpflicht; derselbe hat dem Kläger allen durch sein Verschulden verursachten Schaden zu ersetzen.

Durch die einverständlichen Angaben beider Streitteile ist festgestellt, daß der Kläger mit Rücksicht auf die von der Fleischhauergenossenschaft in Karolinenthal normierten Bestimmungen (§ 114, lit. b, Gew. O.) noch durch 3 Monate in der Lehre bleiben mußte, daß derselbe nach zweimonatlicher Unterbrechung der Lehrzeit erst wieder am 1. März 1902 anderwärts in die Lehre getreten ist und daß sich die Ausstellung des Lehrbriefes und Aufdingung des Klägers tatsächlich um 2 Monate verzögerte.

Es unterliegt keinem Zweifel, daß der Kläger nicht sofort nach der Mißhandlung zu einem anderen Fleischhauer in die Lehre untergebracht werden konnte, die Unterbrechung der Lehrzeit war unvermeidlich und es handelt sich nur um die Feststellung der Zeit, durch welche die Lehrzeit unterbrochen werden konnte.

Hätte der Geklagte die Vorschrift des § 100 Gew. O. beachtet, so wäre die Gewerbegenossenschaft in der Lage gewesen, für die weitere Unterbringung des Lehrlings bei einem anderen zur Genossenschaft gehörigen Lehrherrn zu sorgen, wozu dieselbe nach § 103a Gew. O. verpflichtet ist. Allein der Geklagte hat die Genossenschaft, wie eingestanden, nicht verständigt, ja dem Kläger das Lehrzeugnis (§ 104, Abs. 1, Gew. O.) erst am 22. Februar 1902 ausgefolgt, nachdem er deswegen erst geklagt werden mußte. Hätte aber auch der Kläger selbst unter Beistand der Vormundschaft für die weitere Unterbringung bei einem anderen Lehrherrn, sobald als nur möglich, Sorge getragen, so wäre hiezu nach der Ansicht des Gerichtes eine Zeit von 2 Monaten nicht erforderlich gewesen.

Der Kläger hat sich jedoch geständigermaßen vor Erhalt des Lehrzeugnisses, auf dessen Ausfolgung erst am 12. Februar geklagt wurde, um weitere Unterbringung nicht beworben.

Allerdings ist das Lehrzeugnis, welches der Lehrherr „bei Auflösung des Lehrverhältnisses“ dem Lehrlinge auszustellen hat, ein wichtiger Behelf für das Fortkommen des Letzteren, es ist jedoch anderseits zu erwägen, daß der Geklagte nicht sofort wissen konnte, daß der erst am zweiten Tage nach der Mißhandlung nicht mehr erschienene Kläger vom dem Rechte nach §§ 101, 103a, Abs. 2, Gew. O. Gebrauch gemacht habe und daß die weitere Unterbringung des Lehrlings auch ohne dieses Zeugnisses bewirkt werden konnte, wenn sich der Kläger oder dessen Vormundschaft, namentlich durch Vermittlung der Genossenschaft darum bei Zeiten gekümmert hätte. Es kann aber nicht dem Geklagten als Schuld zugerechnet werden,

wenn sich der Kläger geraume Zeit hindurch um die Erlernung des Gewerbes nicht weiter gekümmert hat. Der Geklagte ist nur nach Maßgabe des durch sein Verschulden verursachten Schadens für die Unterbrechung der Lehrzeit und die dadurch verzögerte Freisprechung und Aufdingung des Lehrlings ersatzpflichtig.

Mit Rücksicht auf den dem Gerichte hinreichend bekannten Arbeitsmarkt in Prag und Umgebung, den Bedarf an Arbeitskräften im Fleischhauergewerbe in den Wintermonaten, ferner die Arbeitskraft des Klägers in Anbetracht der zur Erlernung des Handwerkes fehlenden Zeit von nur noch 3 Monaten, auch in Würdigung der jedenfalls erforderlichen Erholung des Klägers und der öfteren gerichtlichen Vorladungen desselben, ist anzunehmen, daß zu dessen Unterbringung bei einem anderen Meister vom 2. Jänner 1902 ab jedenfalls eine Zeit von 4 Wochen erforderlich, jedoch auch vollkommen hinreichend war, der Geklagte daher die Unterbrechung der Lehrzeit und die durch 4 Wochen verzögerte Freisprechung des Klägers verschuldet hat. Er hat daher dem Letzteren nur für diese Zeit wegen Lohnentganges Ersatz zu leisten, die weitere Verzögerung hat der Kläger selbst verschuldet.

Der Lohnentgang ist mit Rücksicht auf die bestandenen Lohnverhältnisse und den Umstand, daß der Kläger gleich nach der dreijährigen Lehrzeit aufgedungen wurde, mit 16 K 50 h wöchentlich angemessen, folglich der Geklagte zum Ersatze von 66 K zu verurteilen, bezüglich des Restbetrages von 42 K war aber die Klage abzuweisen.

Die Aufnahmegebühr von 10 K hätte der Kläger, da hierüber keine besondere Vereinbarung getroffen wurde, jedenfalls selbst berichtigen müssen (§ 115 Gew. O.), der Anspruch auf Ersatz derselben mußte daher zurückgewiesen werden.

Nr. 525.

Das gewerbliche Arbeitsverhältnis ist ein streng persönliches; die Rechte und Verpflichtungen aus demselben können an andere Personen nicht übertragen werden. (§ 83 Gew. O., § 1393 a. b. G. B.) Bei Aufnahme eines Arbeiters durch einen anderen Arbeiter zu einer vom Gewerbeinhaber übernommenen Akkordarbeit ohne nähere Verabredung mit dem Arbeitgeber entsteht zwischen beiden Arbeitern kein Verhältnis der gemeinsamen gewerblichen Arbeit, sondern ein nach den Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuches zu beurteilendes Lohnverhältnis. (§ 72 Gew. O., § 1151 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 10. Juni 1902, Cr I, 471/2.

Der Maurer S. W. klagte den Maurer J. C. wegen Zahlung von 106 K 55 h als Restbetrag für die beim Maurermeister S. S. gemeinsam übernommenen Verputzarbeiten am Hause Nr. 321 in P.

Der Beklagte behauptete, die Arbeiten allein in Akkord übernommen zu haben; den Kläger habe er zur Gemeinschaft nie zugelassen und ihm nur den gewöhnlichen Taglohn von 3 K 40 h durch $9^1/_2$ Tage ausgezahlt.

Durch Zeugenvernehmung, vorgelegte Rechnungen u. s. w. wurde folgender Sachverhalt festgestellt: Der Maurermeister S. S. übergab am 19. Mai 1902 dem Maurer J. H. die Fassadenerneuerung des Hauses Nr. 321 in P. um einen vereinbarten Preis von 60 h von 1 m^2 mit der Bedingung, daß der Beklagte J. C. mit dem Akkordanten gemeinsam arbeiten soll. J. H. hat indessen andere dringende Arbeiten ausführen müssen und machte dem Kläger den Vorschlag, daß er an seiner Stelle arbeite; weder der Maurermeister, noch der Belangte wurden von der Annahme dieses Vorschlages benachrichtigt. Als der Beklagte sah, daß der Akkordant J. H. am Arbeitsplatze nicht erschien, traf er mit dem Maurermeister eine Verabredung, laut welcher er allein die Arbeit im Akkordwege übernommen hat; den sich zur Arbeit meldenden Kläger hat der Beklagte ohne nähere Verabredung willig aufgenommen. Der Akkordpreis betrug nur 181 K 70 h; den Hilfsarbeitern wurden 43 K und dem Kläger 32 K 30 h ausbezahlt.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Maurer J. H. hat durch die Übernahme der Akkordarbeit in Gemeinschaft mit dem Beklagten zwei Verträge geschlossen:

1. Den gewerblichen Arbeitsvertrag mit dem Maurermeister S. S. und

2. den Gesellschaftsvertrag mit dem Beklagten.

Seine Rechte und Pflichten aus diesen zwei Verträgen hat er dem Kläger übertragen wollen; es ist wichtig, festzustellen, ob der Kläger diese Rechte erworben hat. Im Sinne des § 1161 a. b. G. B. kann zwar der bestellte Arbeiter das ihm aufgetragene Geschäft einem anderen anvertrauen; diese Vorschrift betrifft jedoch nur die Übertragung eines einzelnen Geschäftes (locatio-conductio operis), aber nicht die Übertragung eines ständigen Arbeitsverhältnisses, bei welchem auf die besondere Geschicklichkeit des Arbeiters Rücksicht genommen wird (§ 1162 a. b. G. B.). Das gewerbliche Arbeitsverhältnis, welches die regelmäßige Beschäftigung in der Unternehmung zum Gegenstande hat, das bei Strafe nicht unterbrochen werden darf, durch Einhändigung des Arbeitsbuches und die Notwendigkeit der Kündigung die Parteien fester bindet und eine besondere Treupflicht voraussetzt

(§§ 73, 82 lit. f, 85, 80c, 77 und 76 Gew. O.), ist ein streng persönliches (§ 83 Gew. O.), das an Andere nicht übertragen werden darf.

Das Gleiche gilt auch vom Gesellschaftsverhältnisse, aus dem die Rechte und Verbindlichkeiten auf andere Personen nicht übertragen werden dürfen (§§ 1185, 1186, 1206 und 1207 a. b. G. B.).

Die Übertragung der unveräußerlichen Rechte des J. H. an den Kläger war also rechtlich unwirksam. (§ 1393a b. G. B.).

Mit dem Maurermeister hat der Kläger gar keinen Vertrag geschlossen; er stand nur in einem Rechtsverhältnisse zu dem Beklagten, der ihn in die Arbeit aufnahm. Es unterliegt wohl keinem Zweifel, daß der Beklagte keine Konzession zur selbständigen Ausführung von Maurerarbeiten (im Sinne des § 3, Ges. v. 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193) besitzt; das Verhältnis zwischen Kläger und Beklagten ist somit kein gewerbliches Arbeitsverhältnis (§ 72 Gew. O.), sondern nach den Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuches über Lohnverträge zu beurteilen. Dem Kläger gebührt gemäß § 1152 a. b. G. B. nur ein angemessener Lohn, den er auch wirklich in entsprechender Höhe erhalten hat.

Nr. 526.

Entlassung ohne Kündigung bei mehr als vierwöchentlicher Unterbrechung der Arbeit infolge Einrückens zur Waffenübung. (§ 82, lit. h Gew. O.)

Entscheiduug des Gewerbegerichtes Wien vom 25. September 1900, Cr V 941/00.

Gegen das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren wendete der Beklagte ein, daß Kläger am 8. August zum Militär einrückte und bis 6. September diente. Als er sich am 11. September wieder zur Arbeit meldete, habe er nicht mehr aufgenommen werden können, da keine Beschäftigung für ihn vorhanden war, bezüglich der Wiederaufnahme nach Vollendung der Waffenübung sei keine Vereinbarung getroffen worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach der übereinstimmenden Angabe beider Teile wurde keine Vereinbarung darüber getroffen, ob der Kläger nach Vollstreckung der vierwöchentlichen Waffenübung auf seinen Posten zurückkehren und weiterarbeiten könne, daher der Beklagte nach Analogie des § 82 lit. h Gew. O. berechtigt war, wegen mehr als vierwöchentlicher Unterbrechung der Arbeit die Weiterbeschäftigung des Klägers abzulehnen. Beklagter war berechtigt, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung zu lösen, und war deshalb der Kläger mit seinem Anspruche abzuweisen.

527.

Fabriksarbeiter, denen eine als Ganzes angesehene Arbeitsleistung (Montierung) übertragen wurde, sind nicht berechtigt, ohne einen gesetzlichen Grund (§ 82 a Gew. O.) während der Arbeit zu kündigen und auszutreten. (§ 77 Gew. O.)

Der Umfang der im Falle vorzeitigen Austrittes dem Fabriksinhaber gegenüber begründeten Schadenersatzpflicht (§ 85 Gew. O.) wird durch die Bestimmung der Arbeitsordnung, wonach dem vertragsbrüchigen Arbeiter an Stelle des entsprechenden Anteiles am Akkordlohne nur der Taglohn gebührt, nicht beschränkt, wenn der Akkordüberschuß nicht dem Fabriksinhaber, sondern den anderen bei der Montierung beschäftigten Arbeitern zufällt.

Urteil des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Mai 1900, Cr. I 158/00.

Josef H. stand in der Maschinenfabrik der Gesellschaftsfirma A. F. M. seit 19. Juni 1899 als Kesselschmied gegen dreitägige, nur am Donnerstage zulässige Kündigung in Verwendung und wurde teils im Akkord teils nach der Arbeitszeit (den Tag zu 10 Normalstunden, jede Überstunde als $^1/_8$ Tag und jede an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeitsstunde sowie jede Nachtstunde als $^1/_5$ Tag gerechnet) entlohnt. Sein Taglohn betrug 3 K 60 h.

Während der Wintermonate sind für eine Petroleumraffinerie in Cernavoda (Rumänien) diverse Reservoire und Apparate hergestellt worden, wobei auch Josef H. beschäftigt war. Behufs Montierung der fertigen Objekte an Ort und Stelle wurde zunächst anfangs März der Monteur Franz J. nach Cernavoda entsendet. Vierzehn Tage später erhielten vier Kesselschmiede, darunter auch Josef H. den Auftrag, ebendahin abzureisen. Mit Franz J. wurden vor der Abreise die Lohnsätze akkordiert. Die Akkordsumme betrug 4330 K und wurde später durch Zusicherung einer Prämie von 500 K auf 4830 K erhöht. Die Reise- und Logisspesen waren separat zu vergüten. Josef H. reiste zugleich mit den drei anderen Kesselschmieden am 16. März ab und nahm am 19. März die Arbeit in Cernavoda auf. Er arbeitete mit Unlust, erklärte wiederholt, daß er für den akkordierten Betrag nicht bleiben könne, stellte am 14. April die Arbeit ein und reiste in die Heimat ab. Bei seiner Rückkehr wurde ihm eine schriftliche Abrechnung zugeschickt, die nach Gegenüberstellung des ihm vorschußweise ausbezahlten Betrages von . . . . . 408 K 30 h
und seines nach der Stundenzahl bemessenen Verdienstes
von . . . . . 172 „ 48 „
ein Guthaben der Gesellschaft von . . . . . 235 K 82 h

auswies. Am 22. April klagte die Gesellschaft diesen Betrag gegen ihn ein.

Josef H. bemängelte die Rechnung, bestritt den Rückforderungsanspruch der Gesellschaft, behauptete, selbst der forderungsberechtigte Teil zu sein, und beantragte unter Vorbehalt der Einbringung der Widerklage Zurückweisung des von der Gesellschaft erhobenen Klagsanspruches. Im einzelnen brachte er Nachstehendes vor: Bei der Absendung sei ihm weder der Umfang der auszuführenden Arbeiten noch auch der akkordierte Lohn bekannt gewesen. Denn der Werkmeister Rudolf L. habe sich auf die Mitteilung beschränkt, daß das Referat über die Arbeiten der Monteur Franz J. in Händen habe. Bei der Ankunft in Cernavoda habe ihm aber dieser keine Aufschlüsse geben können. Erst einem später eingelangten Schreiben sei zu entnehmen gewesen, daß die akkordierte Summe 4330 K betrage, und daß hievon die an Ort und Stelle aufgenommenen Hilfsarbeiter zu entlohnen seien. Die Montierung der nach Cernavoda transportierten Objekte erfordere, wenn hieran 3 Parteien zu je 4 bis 5 Arbeitern beschäftigt seien, einen Zeitaufwand von beiläufig sechs Monaten. An die in Rumänien aufgenommenen Hilfsarbeiter, welche einen Taglohn von 3 bis $3^1/_2$ Fr. beziehen, werde von der Akkordsumme ein Betrag von 2000 bis 3000 K auszubezahlen sein. Darnach würde ein Rest von rund 2000 K zur Verteilung verbleiben. Von diesem Betrage würden $^9/_{47}$. Anteile, somit nicht einmal 400 K auf ihn entfallen sein. Da er bei einem Verdienste von 400 K in 6 Monaten kein Auskommen gefunden hätte, so sei er wegen Verweigerung eines angemessenen Lohnes ausgetreten. Der bei Arbeiten im Auslande übliche Durchschnittslohn eines Kesselschmiedes betrage 11 K 20 h pro Tag (10 Normalstunden und 3 Überstunden). Danach habe er für 26 Arbeitstage 11 K 20 h × 26 = ... 291 K 20 h
zu Recht, Außerdem habe er an Reisespesen . . . . 272 „ 54 „
zu fordern. Nebstdem gebühre ihm der Ersatz des in einem Gasthause an der rumänischen Grenze bei der Umwechslung von 80 K in 72 Franken erlittenen Verlustes von . . . . . 8 „ —

Seine Gesamtforderung betrage somit . . . . . 571 K 94 h.
Hierauf habe er an Vorschüssen . . . . . 408 „ 30 „
erhalten; es ergebe sich also zu seinen Gunsten ein Guthaben von . . . . . 163 „ 64 „.

Die Ausbezahlung dieses Betrages wurde im Wege der am 27. April 1900 eingebrachten Widerklage beansprucht.

Die Gesellschaft beantragte, die Widerklage abzuweisen. Sie wendete ein, daß Josef H. in den mit Franz J. als Vorarbeiter abge-

schlossenen Akkordvertrag seinem vollen Inhalte nach eingetreten sei. Denn er habe von dem Meister Rudolf L. erfahren, daß die Montierung im Akkord werde ausgeführt werden. Wenn er nun ohne jedwede Anfrage, sowie ohne irgend einen Vorbehalt nach Cernavoda abgereist sei und dortselbst die Arbeit aufgenommen habe, so habe er sich mit den von dem Vorarbeiter Franz J. angenommenen Bedingungen einverstanden erklärt. Übrigens sei der Akkordlohn dem Umfange der auszuführenden Arbeiten angemessen. Die Berechnung des dem Kläger gebührenden Lohnes gründe sich auf § 39 der Fabriksordnung, demzufolge Akkordarbeiter, welche selbst austreten oder auf Grund der Arbeitsordnung entlassen werden, nur Anspruch auf den entsprechenden Taglohn bis zur Stunde ihres Austrittes, resp. ihrer Entlassung haben und das Recht auf Akkordentlohnung verlieren.

Der als Zeuge einvernommene Werkmeister Rudolf L. gab unter Eid an, er habe den Kläger weder über den Umfang der Montierungsarbeiten noch über die Art ihrer Ausführung und Entlohnung in Kenntnis gesetzt, sondern ihn ohne jede nähere Auskunft unter alleinigem Hinweise auf das in Händen des Vorarbeiters Franz J. befindliche Referat aufgefordert, nach Cernavoda auf Montage abzureisen, wohin der genannte Vorarbeiter vorher schon entsendet worden war. Der der Streitverhandlung zugezogene gerichtliche Sachverständige für Maschinenbau Professor Johann S. äußerte sich zunächst über die Höhe des Taglohnes, sowie der Kostzulage und bezeichnete sowohl den Taglohn von 3 K 50 h als auch die Kostzulage von 70 % als den bestehenden Verhältnissen entsprechend. Sodann berechnete er auf Grund der von der Gesellschaft vorgelegten, von Josef H. nicht bemängelten Pläne und sonstigen Behelfe die zur Montierung der Objekte erforderliche Arbeitszeit und gab auf Grund dieser Berechnung Befund und Gutachten dahin ab, daß zur Ausführung der Montage bei Verwendung von 15 Arbeitern in drei Gruppen $55^1/_2$ Normalarbeitstage und bei Verwendung und gleicher gruppenweisen Verteilung von 14 Arbeitern etwa 60 Normalarbeitstage erforderlich seien.

Nach dem vorgelegten Ausweise betrug die Zahl der effektiven Arbeitsstunden des Josef H. (Überstunden und Sonntagsstunden einfach gerechnet) 275 Stunden = $27^1/_2$ Normalarbeitstage.

Josef H. wurde zur Zahlung des eingeklagten Ersatzbetrages von 235 K 82 h verurteilt. Seine Widerklage wurde abgewiesen.

Gründe: Zufolge der Bestimmung des § 1152 a. b. G. B., die nach § 72 Gew. O. auch für das gewerbliche Arbeitsverhältnis gilt, kommt ein Lohnvertrag zustande, sobald eine Arbeit oder ein Werk bestellt und die Ausführung übernommen wird. Der Lohn muß nicht vereinbart sein, sondern er wird, sobald er weder durch eine Übereinkunft noch durch ein Gesetz festgesetzt ist, vom Richter bestimmt. Es

konnte also auch im vorliegenden Falle zunächst nicht darauf ankommen, ob mit Josef H. bei der Übertragung der Arbeiten in Cernavoda eine Einigung über die Art und die Höhe seiner Entlohnung erzielt worden ist oder nicht. Maßgebend war vielmehr lediglich der Umstand, ob sich Josef H. zur Ausführung der Montierungsarbeiten in Cernavoda verpflichtet hat. Darüber konnte aber kein Zweifel bestehen; denn sobald Josef H. das ihm durch den Werkmeister Rudolf L. eröffnete Anerbieten der Gesellschaft, dahin gehend, er habe nach Cernavoda abzureisen und dortselbst als Kesselschmied nach Maßgabe des in den Händen des Vorarbeiters Franz J. befindlichen Referates zu arbeiten, bedingungslos angenommen hat und abgereist ist, hat derselbe auch die Verpflichtung zur Vornahme der ihm nach dem Referate zufallenden Arbeiten übernommen. Der Inhalt des Referates, dem der Umfang der Arbeiten und die Art ihrer Entlohnung zu entnehmen waren, mag nun allerdings dem Josef H. bei seiner Abreise nicht bekannt gewesen sein. Allein er wußte nach der Zeugenaussage des Werkmeisters Rudolf L. zum mindesten, daß es sich um eine im Auslande auszuführende Montage, somit um eine bestimmte Arbeitsleistung handle. Daß die Gesellschaft diese Arbeitsleistung als Ganzes aufgefaßt und mittelst des dem Vorarbeiter eingehändigten Referates akkordiert hat, konnte dem Josef H. als bei auswärtigen Montagen wiederholt verwendetem Arbeiter auch nicht zweifelhaft gewesen sein. War dies aber als feststehend anzunehmen, so durfte Josef H. vor Beendigung der Montage nicht aus der Arbeit austreten; ja er konnte bis dahin auch nicht einmal von der in der Fabriksordnung vorgesehenen dreitägigen Kündigung Gebrauch machen, da er mit der Übernahme der Außenarbeit für die Dauer derselben innerhalb des bestehenden Lohnverhältnisses ein Sonderabkommen getroffen hat, das infolge der Einheitlichkeit der. bedungenen (akkordierten) Arbeitsleistung eine Kündigung nicht zuließ (§ 77 Gew. O.). Josef H. stützte auch seine Einwendungen gegen die Vorklage und seine Ansprüche in der Widerklage nicht auf die Behauptung, daß er jederzeit zu einer dreitägigen Kündigung berechtigt gewesen wäre, sondern er berief sich auf den Austrittsgrund des § 82 a, lit. d und e Gew. O., in dem er geltend machte, daß der ihm erst in Cernavoda bekannt gewordene Akkordlohn der von ihm und seinen Mitarbeitern verlangten Gesamtleistung nicht angemessen gewesen sei und daß er in der beharrlichen Weigerung der Gesellschaft, einen höheren als den ausgesetzten Lohn zu zahlen, eine Vorenthaltung des ihm gebührenden Verdienstes erblickt habe. Allein diesem Vorbringen des Josef H. fehlte jedwede Berechtigung. Denn das eingeholte Sachverständigengutachten erwies in Verbindung mit den von der Gesellschaft produzierten Belegen über die den rumänischen Hilfsarbeitern gezahlten, von der Akkordsumme

in Abrechnung gelangenden Löhne die Richtigkeit der von der Gesellschaft aufgestellten Berechnung, und es war demnach als feststehend anzunehmen, daß Josef H. auf einen Verdienst von $10^5/_6$ K per Normalarbeitstag (10 effektiven Arbeitsstunden) gekommen wäre. Ein Verdienst in dieser Höhe würde aber nicht nur den um die Kostzulage erhöhten Normallohn des Josef H., sondern auch seine Bezüge bei einer früheren Montage in Innsbruck weit überschritten haben, ja er würde sich sogar höher gestellt haben als der von Josef H. in seiner Widerklage für einen Tag mit 3 Überstunden geforderte Betrag von 11 K 20 h, da 3 Überstunden als $^3/_{10}$ eines Normalarbeitstages zu rechnen sind und mit $3^1/_4$ K entlohnt worden wären. Der Austritt des Josef H. stellte sich sonach tatsächlich als ein mutwilliger Vertragsbruch heraus und berechtigte als solcher nach § 85 Gew. O. die Gesellschaft, von Josef H. den Ersatz des erlittenen Schadens zu begehren. Der Schaden, den die Gesellschaft erleidet, besteht in der nochmaligen Aufwendung des dem Josef H. für die Hin- und Rückreise ausbezahlten Kostenbetrages in der unbestrittenen Höhe von 235 K 82 h, die durch den Austritt des Josef H. und durch die Entsendung eines anderen Kesselschmiedes an seine Stelle notwendig geworden ist.

Darnach bedurfte die von der Gesellschaft in der Vorklage geltend gemachte Ersatzforderung von 235 K 82 h keiner weiteren Begründung, und es war also nur mehr über die Frage der Rechtmäßigkeit der von Josef H. in der Widerklage erhobenen Gegenansprüche und deren Aufrechenbarkeit mit der Ersatzforderung der Gesellschaft zu entscheiden.

Zunächst berechnete Josef H. den Lohn, den er für die bis zu seinem Austritte verrichteten Arbeiten begehrte, gegenüber dem ihm von der Gesellschaft hiefür ausbezahlten Betrage um

295·20 — 172·48 = ... 122 K 72 h

höher. Weiters verlangte er an Reisekosten um

268·74 — 235·82 = ... 32 „ 92 h

mehr. Endlich beanspruchte er noch den Ersatz des bei der Umwechslung von Kronen in Franken angeblich erlittenen Kursverlustes von . . . . . 8 „.

Von diesen Gegenforderungen konnte aber keine einzige für richtig und aufrechenbar (§ 1438 a. b. G. B.) befunden werden.

Denn was zunächst den Lohn anlangt, so wurde dieser von der Gesellschaft gemäß § 39 der dem Josef H. bei seinem Eintritte ordnungsmäßig verlautbarten Arbeitsordnung bemessen und ausbezahlt. Dieser Paragraph der Fabriksordnung bestimmt nämlich ausdrücklich, daß dem Akkordarbeiter bei vorzeitigem Austritte kein Anteil an der

Akkordentlohnung, sondern der Taglohn gebührt. Darnach war also der Akkordüberschuß, d. i. die Differenz zwischen dem Anteile des Josef H. am Akkordlohne, der nach dem Sachverständigengutachten und dem Stundenausweise $10^5/_6 \times 27^1/_2 = 297^{11}/_{12}$ K betragen würde und dem ihm ausbezahlten Taglohne per 172 K 98 h für verfallen anzusehen. Wäre der Akkordüberschuß von der Gesellschaft eingezogen worden, so hätte dieser zweifellos den Charakter einer Konventionalstrafe im Sinne des §. 1336 a. b. G. B. gehabt und hätte in dieser Eigenschaft zur Deckung des von der Gesellschaft eingeklagten Schadens verwendet werden müssen. Allein der Akkordüberschuß verfällt nach dem unbestrittenen Vorbringen der Gesellschaft zu Gunsten der übrigen Teilhaber des Gruppenakkordes, um diese für die durch den vorzeitigen Austritt des Josef H. entstandene Störung und den dadurch hervorgerufenen Mehraufwand an Zeit und Arbeitskraft zu entschädigen. Die Heranziehung des Akkordüberschusses zur Vergütung des der Gesellschaft durch den vorzeitigen Austritt verursachten Schadens war mithin ausgeschlossen. Was weiters den von Josef H. in Rechnung gestellten Mehrbetrag an Reisekosten per 32 K 92 h betrifft, so mangelte auch diesem Anspruche jede Berechtigung, da für den an Stelle des Josef H. abgesendeten Arbeiter die gleichen Reisekosten (268 K 44 h) ausgelegt werden müssen und da die Gesellschaft nach den obigen Ausführungen nicht verpflichtet erscheint, diese Kosten zweimal aus eigenem zu tragen, daher auch nicht verhalten werden konnte, jenen Teil der Reisekosten, den der vertragsbrüchige Josef H. nicht erhalten hat, der aber dem für ihn abgesendeten Arbeiter zukommen muß, nachträglich noch an Josef H. auszubezahlen. Hätte die Auszahlung dieses Betrages bereits stattgefunden, so wäre der Anspruch auf Rückersatz desselben ebenso begründet gewesen als die in der Vorklage geltend gemachte Ersatzforderung von 235 K 82 h.

Vollends ungerechtfertigt erschien schließlich der Anspruch des Josef H. auf Vergütung des bei der Geldumwechslung angeblich erlittenen Verlustes von 8 K. Denn diesen Verlust hätte Josef H. bei entsprechender Vorsicht unzweifelhaft vermeiden können. Zum mindesten ließ sich nicht ohneweiters ein Verschulden der Gesellschaft annehmen (§ 1296 a. b. G. B.). Es hätte also Josef H. zur Begründung seines Ersatzanspruches solche Tatsachen anführen müssen, die auf das Vorhandensein eines Verschuldens der Gegenseite hätten schließen lassen (§ 1295 a. b. G. B.). Solche Tatumstände wurden aber auch nicht einmal behauptet.

Erwiesen sich hiernach die Ansprüche des Josef H. durchgehends als nicht gerechtfertigt und erschienen deshalb auch die mit der Geltendmachung dieser Ansprüche gegen die Schadenersatzforderung der Gesellschaft erhobenen Einwendungen als unbegründet, so

war ganz im Sinne der Anträge der Gesellschaft zu erkennen, folglich dem in der Vorklage gestellten Begehren stattzugeben und die Widerklage abzuweisen.

Nr. 528.

Ein Fabriksarbeiter, der sich für gebrochene Maschinenteile (Nadeln an einer Strickmaschine) Beträge von seinem Lohne abziehen ließ, ohne dagegen Einsprache zu erheben, ist nicht berechtigt, nachträglich die vom Fabriksinhaber einbehaltenen Beträge deshalb zu fordern, weil die Voraussetzungen für eine gesetzliche Ersatzpflicht fehlten, und weil die Abzüge in der Fabriksordnung nicht vorgesehen waren.

Zur Rechtfertigung eines vorzeitigen Verlassens der Arbeit genügt weder die bloße Besorgnis eines Lohnabzuges, noch eine vorübergehende teilweise Unterbrechung der Stückarbeit (§ 82a, lit. d und e Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Februar 1900, Cr. I 62/00.

In der Trikotwarenfabrik der belangten Gesellschaft besteht seit Jahren die Einrichtung, daß sich die bei den Strickmaschinen beschäftigten Arbeiter von ihrem tarifmäßigen Stücklohne, der je nach der Größe der Maschine 10 h, 12 h und 26 h pro Kilogramm Trikot beträgt, die auf den Maschinen infolge von Nadelbrüchen zur Auswechslung erforderlichen Nadeln zum Preise von 50 h für je 100 Stück beschaffen müssen, wodurch ihnen, je nachdem mehr oder weniger Nadelbrüche stattfinden, ein Aufwand von 50 h bis 2 K pro Woche erwächst, und da diese Beträge vom Lohne abgezogen werden, der Verdienst geschmälert wird.

Der Kläger, der schon vor zwei Jahren in dieser Fabrik als Stricker beschäftigt gewesen war, dann als Häuer beim Kohlenbergbaue gearbeitet hatte und seit 27. November 1899 wieder als Stricker bei der beklagten Gesellschaft mit einem Durchschnittsverdienste von 9 K wöchentlich in Verwendung stand, erblickte in dem bezeichneten Vorgehen der Gesellschaft eine Übertretung der gesetzlichen Bestimmungen über die abzugsfreie Ausbezahlung des Lohnes, ließ, als ihm am 5. Februar (Montag) auf einer Maschine bei 800 Nadeln gebrochen waren, die Arbeit stehen, und trat am 8. Februar (Donnerstag) früh, nachdem die Maschine mit den Nadelbrüchen noch immer nicht gerichtet war, ganz aus.

In der am 12. Februar eingebrachten Klage beanspruchte er

a) die Bezahlung der ihm seit 27. November 1899 allwöchentlich für Nadelbrüche vom Lohne in Abzug gebrachten Beträge in der Gesamthöhe von . . . . . 10 K,

b) die Vergütung des Lohnes für die Zeit vom 5. bis 8. Februar und für die in der Fabriksordnung vorgesehene dreitägige Kündigungsfrist vom 8. bis 11. Februar pro . 9 „

zusammen . 19 K.

Die belangte Gesellschaft brachte dagegen Nachstehendes vor:

Die Unmöglichkeit der Überwachung des einzelnen Arbeiters bringe es mit sich, daß behufs Verhütung eines leichtfertigen Gebarens mit den Nadeln und eines unverhältnismäßigen Verbrauches derselben Einrichtungen getroffen werden müssen, die den Arbeiter mittelbar zwingen, mit Vorsicht vorzugehen und das Nadelmaterial zu schonen. Demzufolge bestehe seit Jahren in der Fabrik die Einrichtung, daß den Strickern, um die während der Arbeit gebrochenen Nadeln zu ersetzen, Päckchen von je 100 Stück zu dem unter den Anschaffungskosten stehenden Preise von 50 h überlassen und die hierauf entfallenden Beträge bei der Lohnauszahlung abgerechnet und zurückbehalten werden. Diese Einrichtung sei wohl weder in der Fabriksordnung, noch im Lohntarife festgelegt, werde aber jedem Arbeiter bei der Aufnahme zur Kenntnis gebracht. Sie sei auch bisher von keiner Seite angefochten und vom Kläger, der unter den gleichen Bedingungen in der Fabrik schon vor zwei Jahren gearbeitet hatte, durch seinen Wiedereintritt die vorbehaltslose Fortsetzung der Arbeit und die Zulassung der Lohnabzüge stillschweigend genehmigt worden. Es liege somit eine den Arbeitsvertrag und Lohntarif ergänzende Nebenverabredung vor, für die kein gesetzliches Verbot bestehe. Die entgeltliche Überlassung der Nadeln unter Anrechnung der Kosten bei der Lohnauszahlung werde übrigens nur in jenen Grenzen gehandhabt, welche durch den eingangs bezeichneten Zweck gezogen seien. Demgemäß habe der Arbeiter niemals für jene Nadelbrüche aufzukommen, die wegen eines Gebrechens an der Maschine eintreten und in einem solchen Falle gewöhnlich zahlreicher sind. Daraus erkläre es sich, daß der durchschnittliche Verbrauch per Woche bei den einzelnen Arbeitern ziemlich gleich bleibe, selten 200 Stück überschreite und auch bei dem Kläger nicht mehr betragen habe. Der Kläger könne daher eine Rückerstattung der für Nadelbrüche einbehaltenen Beträge ebensowenig beanspruchen, als daraus einen Grund zum vorzeitigen Austritte ableiten. Auch die Vorkommnisse in der Lohnwoche vom 5. bis zum 11. Februar seien nicht derart gewesen, daß der Kläger berechtigt gewesen wäre, ohne Kündigung auszutreten. Am 5. Februar

seien wohl auf einer von den vier durch den Kläger bedienten Maschinen bei 800 Nadeln zusammengerissen worden und hätte der Kläger auf dieser Maschine erst nach der am 8. Februar nachmittags beendeten Reparatur derselben arbeiten können. Allein für die zusammengerissenen 800 Nadeln sei ein Lohnabzug gar nicht beabsichtigt gewesen, obwohl die Ursache hievon hauptsächlich in der geringen Reinhaltung der Maschine seitens des Klägers gelegen war. Der Kläger habe sohin keinen Grund gehabt, deswegen die Arbeit stehen zu lassen. Ebensowenig sei das Stillstehen der infolge der Nadelbrüche behufs Behebung des Gebrechens für einige Tage außer Betrieb gesetzten Maschine ein Grund gewesen, die Arbeit zu verlassen, nachdem der Kläger noch drei andere Maschinen zu bedienen hatte, an denen er bis zum 11. Februar (Wochenschluß) je 25 *kg* Trikot (einmal zu 10 h und zweimal zu 12 h) hätte fertigstricken und somit einen Lohn von 8 K 50 h hätte verdienen können.

Der Kläger bestritt, daß er an den drei kleineren Maschinen 75 *kg* Tricot hätte fertigstellen und 8 K 75 h ins Verdienen hätte bringen können. Auch bezeichnete er es als unwahr, daß Nadelbrüche in größerer Anzahl nicht angerechnet werden.

Die unter Eid vernommenen Zeugen J. M. (Strickmeister) und A. B. (Strickerin) bestätigten die Richtigkeit des Vorbringens der belangten Gesellschaft.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die von der beklagten Gesellschaft in ihrer Fabrik getroffene Einrichtung, daß die Stricker bei Nadelbrüchen die zum Ersatze erforderlichen Nadeln von der Gesellschaft zu einem bestimmten, unter den Anschaffungskosten stehenden Preise beziehen und diesen Preis sich vom Lohne abziehen lassen müssen, ist gleichbedeutend mit einer Aufteilung des durch Nadelbrüche entstandenen Schadens zwischen der Gesellschaft und den Arbeitern, wobei die den letzteren zum Ersatze auferlegte Quote vom Lohne in Abrechnung zu kommen hat.

Der Kläger hat sich dieser Einrichtung unterworfen und während einer langen Reihe von Lohnzahlungsperioden die wegen vorgefallener Nadelbrüche verfügten Abzüge von seinem Lohne zugelassen. Damit hat er selbst in jedem einzelnen Falle seine Schadenersatzpflicht anerkannt. Er konnte daher nachträglich nicht mehr die von ihm geleisteten Ersätze zurückfordern.

Seine Behauptung, daß die obige Einrichtung nicht den gesetzlichen Bestimmungen über Lohnzahlungen entspricht, war zu allgemein. Sie hätte übrigens nur unter den in den §§ 78c und 78d, Gew. O. bestimmten Voraussetzungen zur Stellung eines Anspruches auf nachträgliche Ausbezahlung der vom Lohne einbehaltenen Beträge berechtigt.

Diese Voraussetzungen waren aber vorliegendenfalls nicht gegeben. Denn, obwohl der von der Gesellschaft bei den Lohnabzügen eingehaltene Vorgang den Eindruck zurückließ, als ob ein Teil des Lohnes statt in barem durch die Überlassung von Nadeln zu einem bestimmten Preise berichtigt worden wäre, handelte es sich doch tatsächlich nur um die Auferlegung einer beschränkten Ersatzpflicht für Nadelbrüche.

Nun wäre wohl auch die Auferlegung einer solchen Pflicht, namentlich aber die Einbringung der Ersätze im Wege des Lohnabzuges noch anfechtbar gewesen. Doch hätte der Kläger, wie bereits aus dem Obengesagten hervorgeht, bei den einzelnen Lohnabzügen die Voraussetzungen für eine Ersatzpflicht bestreiten und sich gegen den Lohnabzug verwahren müssen. Da er dies nicht getan hat, so mußte er die Lohnabzüge als genehmigt gegen sich gelten lassen, zumal selbst die Zahlung einer Nichtschuld, ausgenommen den vom Kläger gar nicht behaupteten Fall eines Irrtums, zur Zurückforderung des bezahlten Betrages nicht berechtigt (§ 1432 a. b. G. B.).

Daß die Einführung von Lohnabzügen für Nadelbrüche entgegen der Anordnung des § 88a, lit. g, Gew. O. unter die Bestimmungen der Fabriksordnung keine Aufnahme gefunden hat, konnte hier nicht in Betracht kommen, da die Außerachtlassung der obigen Vorschrift wohl eine Gesetzesübertretung mit den im § 131 Gew. O. bezeichneten Folgen begründet, nicht aber ohneweiters die Ungültigkeit der vom Arbeiter zugelassenen Lohnabzüge nach sich zieht.

Der Anspruch des Klägers auf Herauszahlung der ihm während einer mehrwöchentlichen Verwendung für Nadelbrüche vom Lohne in Abzug gebrachten Beträge in der Gesamthöhe von 14 K war hiernach nicht begründet.

Ebensowenig berechtigt war der weitere Anspruch auf Lohnentschädigung für eine Woche. Denn die durch den Bruch von 800 Nadeln verursachte Außerbetriebsetzung einer Maschine gab dem Kläger keinen Grund, die Arbeit zur Gänze einzustellen, da er nebst dieser Maschine noch drei andere Maschinen zu bedienen hatte. Noch weniger aber hatte der Kläger einen Grund, das Arbeitsverhältnis unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 82 a, lit d und e, Gew. O. einseitig zu lösen. Denn es hat bis dahin weder eine Lohnvorenthaltung noch die Entziehung der Möglichkeit eines Verdienstes stattgefunden. Die bloße Besorgnis des Klägers, daß sein Verdienst infolge eines möglicherweise längeren Stillstehens einer der vier Maschinen unter dem Durchschnitte bleiben und für die Nadelbrüche ein Lohnabzug erfolgen werde, reichte zur Begründung des Austrittes nicht aus. Zudem war diese Besorgnis gar nicht begründet, da ein Lohnabzug weder

angedroht noch auch beabsichtigt war und da der Kläger, selbst wenn er während der ganzen Woche nur drei Maschinen zu bedienen gehabt hätte, nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens doch nahezu auf seinen Durchschnittslohn gekommen wäre. Auch wurde, wie die Zeugen bestätigten, das Stillstehen der vierten Maschine hauptsächlich durch die Vernachlässigung ihrer Reinhaltung, die dem Kläger oblag, verursacht.

Nach alledem konnte von einem Verschulden der beklagten Gesellschaft an dem Verlassen der Arbeit seitens des Klägers keine Rede sein und es konnte daher auch der Gesellschaft keine Ersatzpflicht im Sinne des § 84 Gew. O. auferlegt werden.

Der auf diese Gesetzesstelle gestützte Entschädigungsanspruch des Klägers war sonach gleich wie sein Anspruch auf Ausbezahlung der ihm während seiner Beschäftigung vom Lohne abgezogenen Beträge abzuweisen.

Nr. 529.

Wenn ein Hilfsarbeiter aus Irrtum, ohne Auftrag und Wissen des Fabriksinhabers Überstundenarbeit verrichtet hat, so gebührt ihm ein dem verschafften Nutzen angemessener Überstundenlohn (§ 1431 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Oktober 1901, Cr. I 474/1.

In der Expeditionsabteilung der beklagten Gesellschaft (Emaillierwerke und Metallwarenfabriken) waren den per Stück entlohnten Packern mehrere im Taglohne stehende Packhelfer zugewiesen. Um für die Packer vor dem um 7 Uhr morgens festgesetzten Arbeitsbeginn das erforderliche Material zuzurichten und das Fortschreiten der Stückarbeit in keiner Weise aufzuhalten, kamen abwechselnd zwei oder drei Packhelfer um eine halbe Stunde früher zur Arbeit. Diese halbe Stunde wurde von ihnen als Überzeit angemeldet. Da auch sonst mit Überstunden gearbeitet wurde, so hatte während einiger Wochen die Fabriksleitung keine Kenntnis davon, daß sich in der Expeditionsabteilung obige Übung festgesetzt hatte. Als sie aber davon erfuhr, strich sie nicht allein den Packhelfern die für die letzte Woche angemeldeten Überstunden, sondern sie entließ auch einen der Packhelfer (Kläger), weil er sich dagegen verwahrte und Ausbezahlung des angemeldeten Überstundenlohnes verlangte. Auf Bezahlung des Überstundenlohnes (81 h) und auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (9 K 75 h) belangt, wendete die beklagte Gesellschaft ein, daß der Kläger ohne ihren Auftrag und ohne ihr Wissen vor 7 Uhr

morgens gearbeitet habe, daher keinen Lohn hiefür fordern könne, und daß in dem Vorgehen des Klägers eine Handlungsweise gelegen sei, die ihn des weiteren Vertrauens unwürdig gemacht habe und demnach die sofortige Entlassung rechtfertige.

Die Zeugen August Sch. (Packer) und Anton S. (Packhelfer) bestätigten unter Eid, daß der Kläger die angemeldete Überzeit gearbeitet und stets soviel Material zugerichtet hat, daß die Packer in ihrer Beschäftigung durch Mangel an Material nicht aufgehalten wurden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Würde der Kläger in der Zeit vor 7 Uhr morgens wider den erklärten Willen der beklagten Gesellschaft gearbeitet haben, so hätte die Gesellschaft die Bezahlung eines Überstundenlohnes mit dem Einwande, daß eine unbefugte Geschäftsführung ohne Auftrag vorliege (§ 1040 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.), ablehnen können. Allein die Gesellschaft hat erst am Tage der Entlassung des Klägers ihrem Willen, daß die Packhelfer nicht vor 7 Uhr morgens arbeiten dürfen, Ausdruck gegeben. Nach dem Ergebnisse der Verhandlung und des Beweisverfahrens hat der Kläger lediglich in der Absicht, um den als Stückarbeitern beschäftigten Packern die volle Ausnützung der Arbeitszeit zu ermöglichen, mit dem Vorrichten des Materiales vor 7 Uhr morgens begonnen. Er durfte also dessenungeachtet, daß ein Auftrag hiezu nicht vorlag, annehmen, daß die Gesellschaft mit dem früheren Beginn der Arbeit einverstanden sei. Daß die Gesellschaft nicht einmal Kenntnis davon hatte, konnte der Kläger angesichts des ihm seit mehreren Wochen für die Arbeitsleistung vor 7 Uhr morgens ausbezahlten Überstundenlohnes unmöglich voraussetzen. Es lag also auf seiner Seite nicht eine eigenmächtige und auftragswidrige Handlungsweise, sondern nur ein Irrtum vor. War aber die Überstundenarbeit des Klägers auf einen unterlaufenen Irrtum zurückzuführen, dann gebürte ihm für seine Arbeitsleistung ein dem verschafften Nutzen angemessener Lohn (§ 1431 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Da der in der Fabrik der beklagten Gesellschaft eingeführte Überstundenlohn (Normallohn mit einem Zuschlage von 25%) als dem eingebrachten Nutzen entsprechend befunden wurde (§§. 273 und 364 C. P. O.), so war dem Kläger die Entlohnung in der Höhe des Überstundenlohnes auszumessen und nach der festgestellten Stundenzahl in dem eingeklagten Betrage von 81 h zuzusprechen.

Hiemit war zugleich über den weiteren Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist entschieden. Denn sobald der Kläger den Überstundenlohn sich nicht durch einen strafbaren Vertrauensmißbrauch erschlichen, sondern für irrtümlich geleistete Überstunden in rechtmäßiger Weise beansprucht und für die vorausgegangenen Wochen auch bereits bezogen hat, war der von der beklagten Gesell-

schaft geltend gemachte Entlassungsgrund des §. 82, lit. d, Gew. O. nicht vorhanden. Es war also dem Kläger auch die Vergütung des eingeklagten Normallohnes für die Kündigungsfrist zuzuerkennen (§. 84, Gew. O.).

Nr. 530.

Wird ein im Kleingewerbe gegen Monats- oder Wochenlohn beschäftigter Hilfsarbeiter in erheblichem Maße über die bedungene oder übliche Arbeitszeit hinaus verwendet, so gebührt ihm hiefür eine besondere Entlohnung (§§ 72 und 76 Gew. O., § 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. Jänner 1902, Cr. I 498/1.

Marie M. war bei dem Handelsgärtner Franz J. vom 17. Juni bis 16. November 1901 als Blumenzurichterin gegen 10 K Monatslohn und ganze Verpflegung beschäftigt. Nach ihrem Abgange belangte sie Franz J. auf Bezahlung des ihr von ihrem letzten Monatslohne abgezogenen Betrages von 4 K und der ihr für die Mehrarbeit vor Allerheiligen angeblich versprochenen Lohnzulage von 10 K.

Der Beklagte beantragte die Klage abzuweisen. Zu dem Lohnabzuge hielt er sich für berechtigt, weil die Klägerin am 2. November einen für Kränze einkassierten Betrag von 4 K unterschlagen habe und deswegen strafgerichtlich verfolgt werde. Gegen den Anspruch auf eine Lohnzulage von 10 K wendete er ein, daß er der Klägerin nicht einen bestimmten Betrag als Lohnzulage versprochen, sondern nur die freiwillige Gewährung einer Fleißprämie bei zufriedenstellender Dienstleistung in Aussicht gestellt habe, ohne hiebei einen Betrag zu nennen oder sich zu verpflichten. Als Grund für die Verweigerung der Prämie führte er an, daß die Klägerin bei der Arbeit lässig und insofern, als sie ihm 4 K unterschlagen habe, auch untreu gewesen sei. Zugegeben wurde, daß die Klägerin unter gewöhnlichen Verhältnissen von 7 Uhr früh bis 8 Uhr abends, im Oktober aber von 7 Uhr früh bis Mitternacht, einigemal auch bis 1 oder 2 Uhr früh, ja zuletzt vor Allerheiligen einmal die ganze Nacht hindurch gearbeitet habe. In Betreff des angefochtenen Lohnabzuges berief sich der Beklagte auf das anhängige Strafverfahren. Vor dem Strafgerichte wurde die Klägerin mit der Begründung freigesprochen, daß weder der Beklagte noch die anderen Zeugen anzugeben vermochten, wie viel die Klägerin für Kränze einkassiert und ob sie etwas hievon nicht abgeführt habe. Nach Wiederaufnahme des bis zur Beendigung des Strafverfahrens unterbrochenen Rechtsstreites wurde der Beklagte antragsgemäß verurtheilt.

Gründe: Für die Entscheidung war es ohne Belang, ob der Beklagte der Klägerin eine Lohnzulage von 10 K versprochen, oder ob er ihr bloß gesagt hat, er werde ihren Fleiß belohnen. Denn selbst dann, wenn der Beklagte überhaupt nichts gesprochen, somit nicht einmal die behauptete Fleißprämie in Aussicht gestellt hätte, wäre der Anspruch der Klägerin auf den eingeklagten Betrag von 10 K berechtigt gewesen. Handelte es sich doch im gegenwärtigen Falle nicht nur um eine vorübergehende und geringfügige Überschreitung der sonst üblichen Arbeitszeit (§ 76 Gew. O.), sondern um eine ganz enorme Ausdehnung derselben. Während die Klägerin unter gewöhnlichen Verhältnissen von 7 Uhr früh bis 8 Uhr abends beschäftigt war, arbeitete sie nach dem Geständnisse des Beklagten im Oktober bis 12 Uhr, ja einigemale selbst bis 1 oder 2 Uhr nachts, und zuletzt sogar die ganze Nacht hindurch. Diese Mehrarbeit mußte entlohnt werden. Konnte auch die Klägerin, als gegen Monatslohn beschäftigt, nicht gerade für jede einzelne Stunde Mehrarbeit ein besonderes Entgeld beanspruchen und ist auch die Vorschrift des § 96 a Gew. O., betreffend die Arbeitszeit und die besondere Entlohnung der Überstunden, nur für fabriksmäßig betriebene Gewerbsunternehmungen und nicht auch für das Kleingewerbe erlassen, so arbeitete die Klägerin deshalb doch nicht bis in die Nacht hinein, ohne das Recht auf eine entsprechende Gegenleistung für die ungewöhnliche Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft erworben zu haben (§ 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Ihr Anspruch auf einen angemessenen Extralohn kann demnach nicht zweifelhaft sein. Die Belohnung, die der Beklagte zugestandenermaßen versprochen hat, war also verdient, und zwar nicht als ein von dem Belieben und der Erkenntlichkeit des Beklagten abhängiges Geschenk, sondern als Lohn (§§ 940 und 941 a. b. G. B.). Gegen die Höhe des für die Mehrarbeit beanspruchten Betrages von 10 K ließ sich nichts einwenden, mag der Klägerin dieser Betrag versprochen worden sein oder nicht. Denn wurde der Betrag nicht ausdrücklich versprochen, so ist gemäß § 1152 a. b. G. B. ein angemessener Lohn vom Gerichte zu bestimmen. Nun ist aber ein Betrag von 10 K auf keinen Fall zu viel. Die Klägerin hat bei normaler Beschäftigung mit 12 Arbeitsstunden monatlich 10 K an Lohn und mindestens weitere 30 K durch den Bezug freier Wohnung, Kost und Wäsche, also per Arbeitsstunde $40 : 312 \ (26 \times 12) = 0{\cdot}12$ K verdient. Im Monate Oktober hat sie im Durchschnitte täglich um 4 Stunden länger, sonach an 26 Werktagen um 104 Stunden mehr gearbeitet. Auf diese 104 Stunden würde ein Lohn von $104 \times 12 = 12$ K 48 h, also um 2 K 48 h mehr entfallen, als die Klägerin fordert. Hiebei blieb ganz unberücksichtigt, daß Überstundenarbeit, namentlich aber solche während der Nachtzeit in der Regel besser entlohnt wird als

gewöhnliche Tagesarbeit. Wenn der Beklagte gegen den Anspruch und dessen Höhe auch noch einwendete, daß die Klägerin lässig gewesen sei und keinen der Beschäftigungsdauer entsprechenden Arbeitserfolg erzielt habe, so konnte dies weder den Anspruch selbst in Frage stellen, noch zu einer Herabsetzung des angesprochenen Betrages führen. Denn abgesehen davon, daß der Beklagte außerstande war, ziffermäßig anzugeben, inwieweit das Arbeitsergebnis der Klägerin zurückgeblieben ist, erscheint es selbstverständlich, daß bei einer 17- bis 24stündigen Beschäftigungsdauer Abspannung, Müdigkeit und geminderte Arbeitsfähigkeit eintreten und daß infolge dessen auch der Arbeitserfolg geringer ist. Diesen bei der Überzeitarbeit unvermeidbaren Nachteil muß aber der Unternehmer auf sich nehmen. Deswegen kann er dem Arbeiter die Gegenleistung nicht vorenthalten, und zwar weder ganz noch teilweise. Der Klägerin war demnach der für die Mehrarbeit beanspruchte Betrag von 10 K zuzuerkennen.

Desgleichen war ihr nach dem freisprechenden Urteile des Strafgerichtes mangels jedweder Grundlage für die gegen sie erhobene Beschuldigung der von ihrem Lohne zurückgehaltene Betrag von 4 K zuzusprechen.

531.

Arbeitsstunden, welche in fabriksmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen auf Arbeiten verwendet werden, welche der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeiten notwendig vor- oder nachgehen müssen (§ 96 a, Abs. 6, Gew. O.) sind nicht als Überstunden anzusehen und daher auch nicht besonders zu entlohnen. (§ 96 a, Abs. 7, Gew. O.) — Von diesem Grundsatze kann infolge Übereinkunft beider Vertragsteile abgegangen werden.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 23. Oktober 1901 Cr. I 275/1.

Der Kesselheizer einer Baumwollspinnerei begehrt die Bezahlung der Überstundenarbeit, die er durch Verrichtung der Anfeuerungsarbeiten (täglich drei Viertelstunden, nach einem Ruhetag fünf Viertelstunden) geleistet hat.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Wiewohl in der Gewerbeordnung der Begriff der „Überstunden" nicht definiert ist, müssen als solche sowohl dem Sprachgebrauche, als dem Kontexte des Gesetzes nach, als endlich nach Sinn und Wortlaut zahlreicher Ministerialverordnungen

solche Stunden angesehen werden, in welchen bei fabrikmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen von dem Arbeiter die Arbeit, sei es infolge der in dieser Richtung von dem Arbeitgeber und Arbeiter getroffenen Übereinkunft, sei es auf Grund eingeholter behördlicher Bewilligung über die zufolge des Arbeitsvertrages oder des Gesetzes festgestellte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Dieselben sind nach § 96 a, Gew. O. besonders zu entlohnen.

Im Gegensatze zu diesen über die fixierte Arbeitszeit geleisteten Arbeiten stehen solche, welche als in diese Arbeitszeit fallend nicht angesehen, den für diese Arbeiten aufgestellten Bestimmungen nicht unterworfen und welche somit auch nicht separat zu entlohnen sind.

Es sind dies die in § 96 a, vorletzter Abs. Gew. O. bezeichneten, der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeit notwendig vor- oder nachgehenden Arbeitsverrichtungen, welche, wie aus der Stellung dieses Absatzes im § 96 a, Gew. O. im Zusammenhange mit den übrigen Absätzen dieses Paragraphen deutlich ersichtlich ist, von den durch diese Absätze statuierten Bestimmungen über Arbeitszeit, Entlohnung und Überstunden scharf abgehoben und zu ihnen in Gegensatz gestellt werden.

Unter diesen Hilfsarbeiten ist im § 96 a Gew. O. insbesondere auch „die Kesselheizung" angeführt und es obliegt demnach keinem Zweifel, daß die vor Beginn der eigentlichen Arbeitszeit vorgenommene Heizung oder Anfeuerung des zur Speisung der Fabriksmotoren dienenden Kessels als notwendige Hilfsarbeit, somit als Überstunden im Sinne des Gesetzes nicht anzusehen und die hiezu verwendete Arbeit nicht separat zu entlohnen ist.

Da jedoch gemäß § 72 Gew. O. von den gesetzlichen Bestimmungen innerhalb der im Gesetze gezogenen Grenzen von den Parteien im Wege freier Übereinkunft abgewichen werden kann, so steht einer Vereinbarung der Parteien, dahin gehend, daß diese Arbeiten besonders entlohnt werden sollen, nichts im Wege.

Die Beweisaufnahme hat festgestellt, daß eine solche Vereinbarung, wenn auch nicht unter ziffermäßiger Bestimmung des Lohnes, zustande gekommen ist, weshalb dieser Lohn nach § 1153 a. b. G. B. vom Gerichte bestimmt wurde.

Die Einwendung des Beklagten, daß auch bei Bestand einer solchen Vereinbarung wegen des Stillschweigens des Klägers ein Verzicht desselben vorliege, erweist sich als unzutreffend, weil nach dem Ergebnisse der Beweisaufnahme der Kläger den Beklagten wegen Einhaltung dieses Übereinkommens gemahnt hat, und daraus zu schließen ist, daß er auf die Geltendmachung seines Anspruches auf Separatentlohnung nicht verzichtet hat.

Nr. 532.

Wenn dem Arbeiter nur für eine bestimmte Zahl von Wochentagen Verdienst zugesichert ist, kann er im Falle der Kündigung nur den Lohn für die in die Kündigungsfrist fallenden garantierten Arbeitstage beanspruchen.

Urteil des Gewerbegerichtes Lemberg vom 16. Jänner 1901, Cr. I, 34/1.

Der Kläger (Schneidergehilfe) arbeitete bei dem Beklagten gegen Wochenlohn von 20 K bei 14tägiger Kündigung. Es wurde auch vereinbart, daß in der Wintersaison vom 1. Dezember bis Ende Februar nur für vier Tage in jeder Woche Arbeit garantiert und dementsprechend bezahlt wird. Das Arbeitsverhältnis wurde durch den Beklagten am 20. Dezember 1900 auf 14 Tage gekündigt und der Kläger nach Ablauf dieser Frist, d. i. am 3. Jänner 1901, entlassen, nachdem ihm der Lohn für die in dieser Kündigungsfrist durch 10 Tage geleistete Arbeit bezahlt worden war. Der Kläger beansprucht den für weitere 4 Tage entfallenden Lohn, indem er meint, daß die Bestimmung einer 14tägigen Kündigung auch volle 14 Tage Arbeit in sich begreift.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Ansicht des Klägers kann nicht beigepflichtet werden, da der Beklagte den Vertragsbestimmungen sowohl bezüglich der Kündigungsfrist als auch bezüglich der Entlohnung für die garantierte Zahl der Arbeitstage gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. genau entsprochen hat; denn sobald vereinbart wurde, daß während der Monate Dezember und Jänner nur durch 4 Tage in der Woche Verdienst gegeben wird, fallen in die 14tägige Kündigungsfrist bloß 8 Arbeitstage, auf deren Bezahlung der Arbeiter jedenfalls Anspruch hat.

Nr. 533.

Ein Heimarbeiter, welcher für mehrere Meister Arbeiten liefert, hat gegen jenen Meister, bei dem er sein Arbeitsbuch nicht erlegt hat, kein Recht auf Entschädigung weder für Entgang der Kündigungsfrist noch für Unterbrechungen in der Arbeit.

Urteil des Gewerbegerichtes Lemberg vom 23. Oktober 1900, Cr. I, 713/00.

Der Kläger (Schneidergehilfe) arbeitete bei dem Beklagten (Schneider) N. K., ohne bei ihm sein Arbeitsbuch zu erlegen, als Heimarbeiter und wurde nach Stück bezahlt. Nach den weiteren Angaben des Klägers stand er bei dem Beklagten durch einige Wochen

in Arbeit, bis er am 20. Mai 1900 zur Waffenübung einrückte. Nach 13 Tagen meldete er sich wiederum bei dem Beklagten; dieser teilte ihm aber mit, daß bei ihm derzeit keine Arbeit sei, er sich somit wo anders um Arbeit umsehen müsse.

Kläger hat bald bei einem anderen Meister Arbeit gefunden. Nach einigen Tagen hat der Beklagte dem Kläger doch Arbeit zugeschickt mit der Zusicherung, daß er ihn stabil beschäftigen werde. In der Folge arbeitete der Kläger für den Beklagten bis 2. Oktober 1900, seit welchem Tage die Zuweisung der Arbeit ohne vorherige 14tägige Kündigung aufgehört hat. Überdies war der Kläger an einzelnen Tagen gar nicht beschäftigt, im ganzen durch 10 Tage. Auf dieser Grundlage beansprucht der Kläger gegen den Beklagten Schadloshaltung für 14tägige Kündigungsfrist und für 10 Tage Arbeitsmangel im Betrage von 96 K. — Der Beklagte hat die Abweisung des Klagebegehrens beantragt, da der Kläger zu Hause für mehrere Meister gleichzeitig gearbeitet und ihm sein Arbeitsbuch nicht übergeben hat; überdies sei er ein nachlässiger Arbeiter, und da er mehrmals die ihm zugewiesenen Arbeiten so mangelhaft verrichtete, daß wiederholte Verbesserungen notwendig waren, habe sich der Beklagte veranlaßt gesehen, ihm keine Arbeit mehr zu geben.

Der Zeuge I. S. (Schneidermeister) hat eidlich angegeben, daß der Kläger vor ungefähr zwei Monaten für ihn nach Erlegung des Arbeitsbuches gearbeitet hat und, da dessen Arbeit seinen Anforderungen nicht entsprachen, nach einigen Wochen entlassen wurde. Wie er ihm selbst erwähnte, habe er damals auch für den Meister J. L. Schneiderarbeiten verrichtet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Angaben des Klägers und der eidlichen Aussagen des Zeugen nahm das Gericht als erwiesen an, daß der Kläger bei dem Beklagten nicht im regelmäßigen Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 1160 a. b. G. B. und §§ 73 und 79 Gew. O. stand, da sein Arbeitsbuch bei dem Beklagten nicht erlegt worden war und Kläger als Heimarbeiter gleichzeitig für mehrere Meister Schneiderarbeiten verrichtete.

Infolgedessen steht dem Kläger wider den Beklagten der Anspruch auf Vergütung nach §§ 77 und 84 Gew. O. nicht zu. Bezüglich der angeblichen Arbeitsunterbrechungen muß noch betont werden, daß der Kläger nicht dargetan hat, lediglich durch Schuld des Beklagten an der Arbeit verhindert gewesen zu sein (§ 1155 a. b. G. B.). Vielmehr muß darin, daß der Kläger gegen diese Unterbrechungen rechtzeitig keine Einwendungen machte, sein stillschweigendes Einverständnis erblickt werden (§ 863 a. b. G. B.).

Nr. 534.

Die Vereinbarung des Handlungsgehilfen mit dem früheren Geschäftsinhaber gilt auch für den Erwerber des Handelsgeschäftes, wenn dieser das Personal ohne abweichende Verabredungen übernommen hat.

Urteil des Gewerbegerichtes Lemberg vom 7. November 1900, Cr. II, 72/00.

Dem Klagebegehren des Handlungsgehilfen: I. Es werde festgestellt, daß die Beklagte berechtigt ist, von dem Lohne des Klägers den Gehaltsvorschuß in wöchentlichen Raten von 2 K in Abrechnung zu bringen, und daß sie somit verpflichtet ist, bis zur Tilgung dieses Vorschusses dem Kläger wöchentlich den Betrag von 7 K zu bezahlen. II. Die Beklagte sei schuldig, dem Kläger den Betrag von 7 K zu bezahlen, wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den Angaben des Klägers ist er vor einigen Monaten in das Geschäft der Beklagten als Handlungsgehilfe gegen einen Wochenlohn von 9 K eingetreten und hat vor einigen Wochen den Betrag von 48 K als Vorschuß erhalten, wobei verabredet wurde, daß dieser Vorschuß in wöchentlichen Raten von 2 K von dem Lohne in Abrechnung gebracht werden soll. Auf diese Weise ist der Vorschuß bis auf den Betrag von 36 K getilgt worden. Den am 1. November l. J. fälligen Wochenlohn von 9 K, resp. nach Abrechnung der Tilgungsrate in restlichen 7 K hat die Beklagte dem Kläger nicht ausbezahlt, sondern den ganzen Wochenlohn auf Abstattung des Vorschusses behalten. Die Beklagte hat bloß eingewendet, daß sie erst zu Ende des Monates Oktober l. J. das Handelsgeschäft mit dem dort beschäftigten Personale von ihrem Manne übernommen, von den Vereinbarungen zwischen ihm und dem Kläger keine Kenntnis hatte und daß sie mit dem Kläger keine Verabredung getroffen hat.

Bei diesem Sachverhalte mußte den in den Bestimmungen der Art. 22 und 23 H. G. B. und §§ 919, 1151 und 1152 a. b. G. B. begründeten Anträgen des Klägers stattgegeben werden.

Nr. 535.

Die Fortsetzung der Arbeit nach der Kündigung ist als stillschweigende Verlängerung des Arbeitsvertrages anzusehen. Mit dem Tage der Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches beginnt die vierwöchentliche Verjährungsfrist des Anspruches des Arbeiters auf Entschädigung. (§ 80g Gew. O.)

Urteil des Gewerbegerichtes Lemberg vom 22. Jänner 1901, Cr. I, 48/1.

Nach den Angaben des Klägers (Schuhmachergehilfen) arbeitete er seit zwei Jahren für den Beklagten (Schuhmachermeister) gegen Stück-

lohn und zwar durch längere Zeit zu Hause, nachher, seit 15. Oktober 1900, auf Verlangen des Beklagten in dessen Locale; da aber dieses Local für ihn zu finster war und der Beklagte sich nicht bewegen ließ, ihm die Arbeit nach Hause zu geben, hat er dem Beklagten das Arbeitsverhältnis in gesetzlicher (14tägiger) Frist bis 27. November 1900 gekündigt, jedoch noch durch ungefähr eine Woche weiter bei ihm gearbeitet. Dann erst hat der Kläger die Arbeit eingestellt und sein Arbeitsbuch verlangt, der Beklagte aber dessen Ausfolgung verweigert. In der am 14. Jänner 1901 eingebrachten Klage beansprucht der Kläger Entschädigung im Betrage von 93 K 60 h, da er schon durch 39 Arbeitstage ohne Arbeitsbuch nichts verdienen konnte. Von dem Beklagten wird eingewendet, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis noch am 27. Oktober bis 10. November 1900 gekündigt, jedoch weiter gearbeitet hat. Erst am 4. Dezember 1900 erklärte der Kläger, er möchte nur in seiner Wohnung arbeiten, darauf wollte aber der Beklagte nicht eingehen; der Kläger ist seither ausgeblieben und von dem erhaltenen Lohnvorschusse den Restbetrag von 67 K schuldig geblieben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem Sachverhalte erhellt, daß von dem Tage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Einbringung der Klage der Zeitraum von weit über vier Wochen verstrichen, somit nach § 80 g Gew. O., letzter Absatz, der Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches erloschen ist. Überdies hat der Kläger eigenmächtig ohne gesetzlichen Grund das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Denn auf die Kündigung bis 27. November 1900 kann keine Rücksicht genommen werden, weil der Kläger die Arbeit bei dem Beklagten weiter fortgesetzt hat, wodurch eine stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bewirkt wurde.

Nr. 536.

Die Kündigung als einseitige Willenserklärung des einen Vertragsteiles bedarf zu ihrer rechtlichen Wirkung nicht der Annahme durch den anderen Teil. Zur Fortsetzung des gekündigten Vertragsverhältnisses ist daher eine neue, darauf gerichtete Willenseinigung der beiden Vertragsteile erforderlich.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben von 7. September 1901, Cr. I, 215/1.

Der im Wirtsgeschäfte des Beklagten als Hausknecht und Kutscher beschäftigte Kläger kündigte am 19. August 1901 seinen Dienst und wurde vom Beklagten am 3. September 1901 entlassen.

Nach Angabe des Klägers erfolgte diese Entlassung ohne gesetzlichen Grund, weil seine Kündigung am 19. August 1901 vom Beklagten mit dem Bemerken nicht angenommen wurde, Kläger brauche wegen der vorgefallenen unbedeutenden Differenzen nicht wegzugehen. Dies wird vom Beklagten bestritten. Bei der nicht eidlichen Parteienvernehmung verblieben die Streitteile bei ihren bezüglichen Angaben.

Das Begehren des Klägers um Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Entschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Kündigung als eine einseitige, an den anderen Vertragsteil gerichtete Willenserklärung bedarf zu ihrer Wirkung, die Auflösung des Dienstverhältnisses, keineswegs der Annahme durch den betreffenden Vertragsteil. Um im gegebenen Falle die Wirkung der Kündigung des Klägers zu beseitigen, mußte die Eingehung eines neuen Lohnvertrages zwischen den Parteien dargetan werden. Nachdem jedoch seitens des Klägers außer der erwähnten — nicht als erwiesen angenommenen — Äußerung des Beklagten auf seine Kündigungserklärung keine Tatsache vorgebracht wurde, welche auf die entsprechende Willenseinigung der Parteien schließen lassen würde, so ist ein neuer Vertrag nicht abgeschlossen worden.

Die Verabschiedung des Klägers durch den Beklagten nach Ablauf der Kündigungsfrist stellt sich daher nicht als Entlassung des Klägers dar, weshalb dessen Entschädigungsanspruch nach § 84 Gew. O. nicht begründet ist.

Nr. 537.

Der ausschließlich für ein Ratengeschäft gegen Provision ständig tätige Agent ist Handlungsgehilfe und hat im Falle grundloser Entlassung in Ermanglung einer anderen Vereinbarung über die Kündigungsfrist Anspruch auf Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist. Art. 61 H. G. B. §§ 92 und 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. August 1900, Cr. VI, 796/00, bestätigt mit Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 3. September 1900, Cg. VI, 228/00.

Nach den tatsächlichen Anführungen des Klägers Jakob K. trat er am 21. Mai d. J. beim beklagten Ratenhändler Ignaz F. als Agent mit Anspruch auf eine 10prozentige Provision von den durch ihn zugeführten Geschäften in den Dienst ein. Über die Kündigungsfrist wurde eine Vereinbarung nicht getroffen. Am 17. Juli d. J. habe Beklagter das Dienst-

verhältnis ohne Grund aufgelöst, indem er erklärte, er fahre auf das Land und könne den Kläger nicht arbeiten lassen, im November möge er wieder kommen. Auf einige vorstellende Bemerkungen habe ihm Beklagter entgegnet, er möge schauen, daß er sofort hinauskomme. Er erhebe deshalb wegen grundloser Entlassung Anspruch auf Vergütung seiner Bezüge für die gesetzliche Kündigungsfrist. Er habe sich monatlich durchschnittlich 100 K verdient und fordere daher als Entschädigung, da die Kündigung gesetzlich nur mit Ablauf des Kalendervierteljahres pro 30. September erfolgen konnte, für die Zeit vom 17. Juli bis 30. September den Betrag von 250 K und beantrage, den Beklagten zur Bezahlung dieses Betrages samt 5 Prozent Zinsen vom Klagetage und Gerichtskosten zu verurteilen.

Nach der vom Kläger vorgelegten Zusammenstellung habe er vom 21. bis 30. Mai 43 K 40 h, im Monate Juni 96 K 90 h. verdient; bisher habe er noch keinen anderen Posten, jedoch Aussicht einen solchen in nächster Zeit zu bekommen.

Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens und wendet ein, Kläger sei nicht fix angestellt gewesen, er beziehe nur eine Provision und keinen festen Gehalt und habe beim Ratenhandel deshalb keinen Anspruch auf Einhaltung einer Kündigungsfrist. Im Hochsommer sei die tote Saison, während dieser Zeit gehe beim Ratenhandel kein Geschäft. Beklagter habe dem Kläger mitgeteilt, daß er ihn während dieser Zeit nicht arbeiten lassen könne, im September könne er wieder kommen. Übrigens habe er den Kläger schon deshalb nicht arbeiten lassen können, weil er viele dubiose Geschäfte gemacht habe und gegen die von ihm zugeführten Kunden klagbar vorgegangen werden mußte.

Da Kläger auf die erwähnte Mitteilung, daß er ihn während der angegebenen Zeit (wo er selbst abwesend sei) nicht arbeiten lassen könne, keck geworden sei, habe er ihn entlassen, beziehungsweise ihm gesagt, er möge schauen, daß er hinauskomme.

Kläger habe sich im Juni 42 fl., im Juli (11. bis 17. Juli) 18 bis 20 fl. verdient, während der toten Saison ruhe das Geschäft und würde Kläger sich wöchentlich keine 3 fl. verdient haben; auch habe Kläger bisher schon anderweitig gearbeitet und nun einen festen Posten, erleide also keinen Schaden.

Dem Kläger wurde der Betrag von 125 K zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Wie sich aus dem vorstehenden Tatbestande ergibt, war Kläger in dem Ratengeschäfte des Beklagten mit dem Aufsuchen und Zuführen von Kunden, demnach mit der Leistung kaufmännischer Dienste betraut, er stand in regelmäßiger

Beschäftigung und ist demnach als im Handelsgeschäfte des Beklagten angestellter Handlungsgehilfe anzusehen. Der Umstand, daß der Kläger keinen festen Gehalt, sondern nur Provision von den durch ihn zugeführten Geschäften bezog, ist für die Frage, ob ein Dienstverhältnis vorliegt, ohne Belang. Die Art der Entlohnung des Handlungsgehilfen hängt in erster Linie von der Vereinbarung ab. Die den Handlungsgehilfen zugesicherte Provision hat Gehaltsnatur, und es gehört zu den Pflichten des Prinzipals, dem gegen Provision angestellten Handlungsgehilfen die Möglichkeit eines Verdienstes zu gewähren.

Gemäß Art. 61 H. G. B. kann in Ermanglung einer anderen Vereinbarung über die Kündigungsfrist das Dienstverhältnis zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsdiener nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres nach vorgängiger sechswöchentlicher Kündigung aufgehoben werden und nach der zufolge § 92 Gew. O. auch auf Handlungsgehilfen anwendbaren Bestimmung des § 84 Gew. O. ist der Prinzipal, wenn er ohne einen gesetzlich zulässigen Grund einen Handlungsgehilfen vorzeitig entläßt oder durch Verschulden von seiner Seite dem letzteren Grund zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses gibt, verpflichtet, ihm den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungszeit zu vergüten, und zwar, wie sich aus der Vergleichung der Bestimmung des § 84 Gew. O. mit jenen der §§ 83 und 85 Gew. O. ergibt, im allgemeinen unabhängig davon, ob der Gehilfe anderwärts Verdienst erlangt hat oder ihn erlangen konnte; es liegt eben in der im § 84 Gew. O. dem Gewerbsinhaber auferlegten Lohnentschädigung eine Art Konventionalstrafe.

Nach den beiderseitigen Anführungen hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß die Entlassung des Klägers am 17. Juli d. J. ohne einen gesetzlich gerechtfertigten Grund erfolgte. Denn in dem vom Beklagten behaupteten Umstande, daß gegen die vom Kläger zugeführten Kunden klagbar aufgetreten werden mußte und die von ihm gemachten Geschäfte dubios seien, kann nach dem bekannten Kundenkreise im Ratenhandel ein die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses rechtfertigender Grund nicht erblickt werden. Im Gegenteil würde Beklagter durch sein Verhalten dem Kläger im Sinne des Art. 63 H. G. B. durch Nichtgewährung von Verdienst Grund zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses gegeben haben.

Nach dem Vorausgeschickten kann somit Kläger wegen Entlassung ohne gesetzlich zulässigen Grund Vergütung der entgangenen Provision für die Dauer der Kündigungsfrist, das ist für die Zeit vom 17. Juli bis 30. September d. J., ansprechen.

Was die Höhe der zu leistenden Entschädigung anlangt, so pflichtete das Gewerbegericht der Anschauung des Beklagten in der Richtung bei, daß erfahrungsgemäß während der toten Saison im Hochsommer im Ratenhandel der Geschäftsgang ein geringer ist und die in der Zeit vom 21. Mai bis 17. Juli d. J. verdiente Provision nicht eine verläßliche Grundlage für die Schadensberechnung bilden kann. Das Gewerbegericht hat demnach im Sinne der Bestimmung des § 273 Z. P. O. den Entschädigungsbetrag nach freier Überzeugung mit Rücksichtnahme auf den vorangeführten Umstand mit 125 K bestimmt, diesen Betrag samt 5 Prozent Zinsen vom Klagstage dem Kläger zuerkannt, mit dem Mehranspruche aber das vom Kläger gestellte Begehren abgewiesen.

Der Berufung des Beklagten wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien vom 3. September 1900, Cg. VI, 228/00, keine Folge gegeben und das angefochtene Urteil unter Verfällung des Beklagten in den Ersatz der mit 68 K 70 h bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens bestätigt.

Gründe: Der vom Berufungswerber zuerst geltend gemachte Berufungsgrund, daß der erste Richter die Frage, ob der Kläger als Handlungsgehilfe zu betrachten sei, unrichtig beurteilt habe, erschien dem Gerichtshofe unstichhältig.

Der erste Richter hat mit Recht angenommen, daß dem Kläger alle Rechte eines Handlungsgehilfen zukommen, da schon nach der eigenen Angabe des Beklagten der Kläger alle seine Dienste, welche in dem Verkaufe der Waren des Beklagten bestanden, also kaufmännische Dienste waren, dem Unternehmen des Beklagten widmen mußte, er somit als dessen Handlungsgehilfe zu betrachten ist, und keinerlei Umstände vorliegen, welche darauf hindeuten würden, daß Kläger selbständiger Unternehmer war.

Was den zweiten Berufungsgrund anlangt, so ging der Gerichtshof auf Grund der ihm zu Gebote stehenden Fachkenntnisse von der Erwägung aus, daß, selbst angenommen, der Kläger würde in den Monaten Juli und August weniger als 6 K wöchentlich verdient haben, mit Rücksicht auf die erhebliche Steigerung des Geschäftsverkehres im Monate September der vom ersten Richter angenommene Betrag von durchschnittlich 50 K monatlich, zusammen 125 K, keinesfalls zu hoch gegriffen erscheint.

Mit Rücksicht auf die Sachlage wurden auch die von beiden Parteien für die Höhe des Verdienstes angebotenen Beweise als für die Beurteilung unerheblich abgelehnt. Die Entscheidung des ersten Richters erscheint daher dem Gesetze entsprechend und wurde deshalb der Berufung keine Folge gegeben.

Nr. 538.

Für die beim Betriebe des Handelsgewerbes als Geschäftsdiener bediensteten Personen gilt nur die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist nach §§ 77 und 92 Gew. O., dagegen finden die Vorschriften des Art. 61 H. G. B. keine Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Oktober 1900, Cr. VI, 943/00.

Kläger Leopold E. trat nach seinen Anführungen am 26. Mai 1900 bei dem Beklagten, Damenkleiderhändler Carl G., mit einem wöchentlichen Lohne von 18 K ohne Vereinbarung über die Kündigungsfrist als Geschäftsdiener in den Dienst ein; er hatte sich mit dem Abtragen der Poststücke, der Reinigung der Geschäftsräume u. dgl. zu befassen. Vorher war er laut seines Arbeitsbuches und eines vorgelegten Zeugnisses vom 13. Jänner 1898 bis 2. Jänner 1899 bei M. L. als Hausknecht bedienstet. Wegen vorzeitiger Entlassung begehrt er die Entschädigung für die 6wöchentliche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Den Handlungsgehilfen, von welchen in den Art. 57 bis 64 H. G. B. die Rede ist, werden im Art. 65 H. G. B. die Personen, welche beim Betriebe des Handelsgewerbes Gesindedienste verrichten, entgegengestellt und bestimmt, daß es hinsichtlich dieser Personen bei den für das Gesindedienstverhältnis geltenden Bestimmungen sein Bewenden habe. Die vorausgehenden Bestimmungen für die Handlungsgehilfen -- worunter das Gesetz die Handlungsdiener, d. i. Handlungsgehilfen im engeren Sinne (Handlungsgehilfen, welche nicht Handlungslehrlinge sind) und die Handlungslehrlinge begreift, Art. 57 H. G. B. — finden keine Anwendung. Unter Handlungsgehilfen werden diejenigen Personen begriffen, welche zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, und dadurch unterscheiden sie sich eben von solchen, welche beim Handlungsgewerbe Gesindedienste zu verrichten haben. Bezüglich der Begriffsbestimmung der Handlungsgehilfen wird auf § 5, lit. d des Gewerbegerichtsgesetzes Bezug genommen.

Unter Art. 65 H. G. B. fallen also die im Handelsgewerbe beschäftigten gewöhnlichen Arbeiter, wie Packer, Ausläufer u. s. w., die nur für untergeordnete Zwecke verwendet werden. Zu den Arbeitern dieser Kategorie gehört der Kläger als im Handelsgewerbe des Beklagten tätiger Geschäftsdiener, der, wie er selbst anführt, zum Austragen der Poststücke, Reinigen der Geschäftslokale u. dgl. verwendet wurde. Die im Art. 61 H. G. B. für Handlungsdiener, nämlich Handlungsgehilfen im engeren Sinne, über die Kündigungsfrist gegebene Bestimmung findet demnach auf den Kläger keine Anwendung und hat

letzterer als gewöhnlicher Hilfsarbeiter im Sinne des § 25 des Ef. Ges. zum H. G. B. und §§ 73 und 77 Gew. O. nur Anspruch auf Einhaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist.

Nr. 539.

Die Kündigung kann schon vor Antritt des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Die Kündigungsfrist beginnt auch in diesem Falle von dem der Kündigung folgenden Tage. Endet sie vor dem vereinbarten Antrittstermine, so hat der Hilfsarbeiter kein Recht auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§§ 77 und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Dezember 1901, Cr. I, 551/1.

Der postenlose Friseurgehilfe Wilhelm F. bewarb sich am 10. Dezember 1901 bei dem Friseur Rudolf L. um seine Aufnahme und übergab diesem Heimatsschein, Arbeitsbuch und Zeugnisse, als ihm mitgeteilt wurde, daß der bisher beschäftigte Gehilfe Mitte Jänner abgehen werde und daß er sodann unter denselben Bedingungen wie dieser (50 K Monatslohn und 14tägige Kündigung) eintreten könne. Am 14. Dezember ließ Rudolf L. dem Wilhelm F. unter Rückstellung seiner Papiere sagen, daß er ihn nicht brauche. Auf Lohnentschädigung für 14 Tage belangt, beantragte Rudolf L. die Klage abzuweisen, weil die Papiere dem Wilhelm F. um mehr als 14 Tage vor dem für seinen Eintritt in Aussicht genommenen Zeitpunkte zurückgestellt worden seien und weil die 14tägige Kündigungsfrist in die Wartezeit falle, während deren Wilhelm F. weder Beschäftigung noch Lohn erhalten hätte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bei der Entscheidung über die eingeklagte Entschädigungsforderung war von der Lösung der Vorfrage auszugehen, ob der Kläger irgendwelche Ansprüche an den Beklagten hätte stellen können, wenn ihm am 14. Dezember auf 14 Tage, d. i. zum 30. Dezember, gekündigt worden wäre.

In den Gesetzen, welche über die Kündigung von Lohnverträgen Bestimmungen enthalten, findet sich kein Anhalt für die Annahme, daß ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis vor dem Antritte nicht gekündigt werden könnte oder daß die Kündigung wohl zulässig, aber erst vom Tage des Eintrittes wirksam wäre (§ 77 Gew. O., Art. 61 H. G. B. und § 10 der Dienstbotenordnung für die Markgrafschaft Mähren vom 2. Mai 1886, L. G. Bl. Nr. 53). Ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis kann also unabhängig von dem für den Antritt festgesetzten Zeitpunkte schon nach seinem Abschlusse in wirksamer Weise unter Einhaltung

der bedungenen oder gesetzlichen Frist gekündigt werden. Allerdings läßt sich dagegen einwenden, daß in denjenigen Fällen, in denen die Kündigungsfrist noch vor dem bedungenen Antrittstage abläuft, die Erfüllung des Vertrages durch die Kündigung vereitelt wird. Allein dies ist nur eine Folge des von den Parteien durch das Hinausschieben der Erfüllungszeit selbst geschaffenen Zustandes. Daß bei der Vereinbarung der Erfüllungszeit in der Regel kein Teil mit der Möglichkeit einer Kündigung bis dahin gerechnet hat, ist belanglos. Denn auch bei sofortigem Eintritte wird mit einer solchen Möglichkeit nicht gerechnet. Auch ist nicht einzusehen, warum jeder Teil nach Eintritt der Erfüllungszeit sich durch Kündigung seiner Haftung für die Zukunft entledigen könnte, während es ihm verwehrt sein sollte, „mit dem gleichen Mittel die leichteren Fesseln abzustreifen, die er sich durch Abschluß eines befristeten Vertrages angelegt hat“ (Lotmar, Arbeitsvertrag I, Seite 519). Zudem besteht kein Grund, die Lösung von Lohnverträgen mit weit hinausgeschobenen Erfüllungsfristen zu erschweren. Eher könnte das Gegenteil behauptet werden. Tatsächlich bestimmt auch § 3 der Dienstbotenordnung für die Markgrafschaft Mähren, daß sich in der Landwirtschaft Dienstboten für das kommende Jahr nicht vor dem 1. Oktober des laufenden Jahres verdingen dürfen, daß eine Aufnahme vor diesem Termine ungiltig ist und daß Zuwiderhandlungen an dem Dienstgeber geahndet werden.

Hienach war die eingangs bezeichnete Vorfrage dahin zu beantworten, daß dem Kläger am 14. Dezember 14tägig zum 30. Dezember hätte gekündigt werden können, und daß der Kläger für diese Zeit weder ein Recht auf Beschäftigung noch einen Anspruch auf Lohn gehabt hätte, da ihm beides erst für den 15. Jänner versprochen worden war. Mit der Bejahung dieser Vorfrage war die zur Entscheidung stehende Frage, ob dem Kläger Lohnentschädigung für den Entgang der Kündigung gebühre, erledigt. Hätte der Kläger bei einer förmlichen Kündigung keinen Lohn beanspruchen können, so kann er auch nicht Lohnvergütung deshalb fordern, weil das Vertragsverhältnis ohne Kündigung gelöst worden ist. Die eingeklagte Forderung ließ sich demnach als ein auf Grund der Bestimmung des § 84 Gew. O. erhobener Entschädigungsanspruch nicht aufrecht halten.

Nun war wohl noch festzustellen, ob die Forderung des Klägers nicht nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechtes, auf das im § 72 Gew. O. Bezug genommen wird, ganz oder zum Teile begründet ist. Namentlich durfte nicht unbeachtet bleiben, daß der Kläger im Vertrauen auf seine Aufnahme vom 10. bis 14. Dezember keinen anderen Posten suchte und dadurch einen vom Beklagten verschuldeten Schaden erlitten haben konnte (§ 1295 a. b. G. B.). Allein im gegenwärtigen Falle fehlten alle Voraussetzungen für die Annahme einer Schadens-

zufügung, da der Kläger schon längere Zeit postenlos war und den Vertrag mit dem Beklagten trotz des weit hinausgeschobenen Antrittstermines nur deshalb einging, weil er keine Aussicht hatte, bis dahin eine Stellung zu finden. Auch waren zwischen der Aufnahme und Entlassung nur vier Tage gelegen und der Kläger gemäß obiger Gesetzesauslegung nicht behindert, sich nach einem anderen Posten umzusehen und auszutreten. Sein Anspruch war demnach auch nach den allgemeinen Vorschriften des Schadenersatzrechtes unbegründet.

Das Klagebegehren war also abzuweisen.

Nr. 540.

Wenn der Gehalt eines Handlungsgehilfen für einen Monat vereinbart und gezahlten wird, darf die Kündigung der Arbeit nur mit dem letzten Tage eines Monats erfolgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 4. März 1902, Cr. III, 37/2.

Kläger war im Geschäfte des Beklagten als Handlungsgehilfe gegen einen monatlichen Lohn von 70 K vom 1. Mai 1901 angestellt. Am 15. Jänner 1902 hat ihm der Beklagte die Arbeit auf 4 Wochen gekündigt und ihn am 15. Februar 1902 entlassen. Der Kläger behauptet, daß beim Antritt der Arbeit über die Kündigungsfrist nichts vereinbart wurde, daß ihm also die gesetzliche sechswöchentliche Kündigungsfrist zustehe, und belangt seinen Arbeitgeber auf Zahlung der Lohnentschädigung für die zweite Hälfte des Monats Februar im Betrage von 35 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da die Zahlung des Lohnes eine monatliche war, so erneuerte sich der Vertrag bei Unterlassung der Aufkündigung vom Ersten zum Ersten eines jeden Monats (§ 1160 a. b. G. B.). Wenn also entsprechend der Behauptung des Beklagten angenommen wird, daß eine vierwöchentliche Kündigung vereinbart wurde, so kann sie nicht zu jeder Zeit, sondern nur vier Wochen vor Ablauf der vereinbarten Arbeitsdauer erfolgen. Da der Kläger vor Ablauf der verabredeten Zeit ohne gesetzlich zulässigen Grund entlassen wurde (Art. 62 H. G. B.), so erscheint er gemäß § 84 Gew. O. berechtigt, den Lohn für die zweite Hälfte des Monats Februar zu beanspruchen.

Nr. 541.

Wenn ungleiche Kündigungsfristen bestehen, so kann nach der Kündigung des einen Teiles, der auf längere Frist gekündigt hat, der andere Teil von der ihm zustatten kommenden kürzeren Kündigungsfrist Gebrauch machen.

Entscheidung vom Gewerbegericht in Wien vom 7. November 1900, Cr. IV, 1700/00.

Nach den Anführungen des Klägers Johann K. trat er im April 1898 bei der Strohhutfabrik St. & Comp. als Werkführer mit einem wöchentlichen Lohne von 40 K mit gegenseitiger 14tägiger Kündigung in den Dienst ein. Im Oktober 1899 habe er selbst den Beklagten ersucht, nachdem auch der andere Werkführer eine dreimonatliche Kündigung habe, auch mit ihm diese Kündigung zu vereinbaren und habe er sodann die schriftliche Erklärung vom 28. Oktober 1899 unterfertigt. Am 6. Oktober 1900 habe er gekündigt, am 8. Oktober habe ihm Beklagter gekündigt und am 20. Oktober sei er entlassen worden; er verlange für den übrigen Teil der dreimonatlichen Kündigungsfrist seinen Lohn im Betrage von 400 K. Der Beklagte stellt in Abrede, daß Kläger am 6. Oktober kündigte und macht im wesentlichen geltend, daß nach der vom Kläger unterfertigten Erklärung allerdings letzterer dreimonatlich zu kündigen hatte, wogegen ihm das Recht auf eine 14tägige Kündigung blieb.

Dem Kläger wurde der Betrag von 6 K 67 h zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Beide Teile geben übereinstimmend an, daß das ursprüngliche Verhältnis, wonach gegenseitig 14tägige Kündigung bestand, nachher durch die Erklärung vom 28. Oktober 1899, deren Echtheit vom Kläger zugegeben ist, eine Abänderung erfahren hat. Nur über die rechtliche Bedeutung dieser Änderung besteht der Streit. Der Kläger meint, es gelte infolge der Änderung vom 28. Oktober 1899 für beide Teile dreimonatliche Kündigung, die beklagte Firma vertritt den Standpunkt, daß ihr nach wie vor das Recht 14tägiger Kündigung zukomme, wenngleich der Kläger auf drei Monate kündigen müsse.

Für die Richtigkeit der letzteren Auslegung spricht ganz unzweideutig der Wortlaut der Erklärung vom 28. Oktober 1899, in welcher Kläger ganz klar und deutlich erklärt, daß er seinerseits von der 14tägigen Kündigung abstehe. Sollte er wirklich der Ansicht gewesen sein, daß gegenseitig dreimonatliche Kündigung gelte, so wäre dieser Irrtum von ihm selbst verschuldet (§ 876 a. b. G. B.) und müßte er die Folgen des Irrtums selbst tragen. Von einer Irreführung seitens des Vertreters der beklagten Firma könnte umsoweniger gesprochen werden, als die Erklärung vom 28. Oktober wortwörtlich

mit der vom Werkführer M. ausgestellten übereinstimmt und als er selbst nichts anderes, als die Schaffung, des gleichen Verhältnisses, wie es zwischen M. und der beklagten Firma bestand, wollte.

Übrigens scheint der Kläger diesen seinen Standpunkt erst bei der mündlichen Streitverhandlung eingenommen zu haben, denn noch bei der ersten Tagsatzung am 26. Oktober 1900 hat er selbst in Übereinstimmung mit der beklagten Seite den Standpunkt vertreten, daß er dreimonatlich, die Firma allerdings 14tägig zu kündigen habe, daß aber die 14tägige Kündigung nicht in Betracht komme, da er am 6. Oktober gekündet habe. Da er mit der dreimonatlichen Kündigung zuvorgekommen sei, halte er die spätere 14tägige Kündigung seitens der Firma nicht mehr für zulässig. Darum legte er auf den Nachweis, daß er schon am 6. Oktober, also vor dem Beklagten gekündet habe, großes Gewicht. Diese Rechtsansicht des Klägers ist aber falsch. Sollte er auch früher als die Beklagten dreimonatlich gekündet haben, so wird dadurch das Recht der Firma, später 14tägig zu kündigen, nicht ausgeschlossen, letztere kann vielmehr auch später von ihrem Rechte noch Gebrauch machen. Das „Abstehen" des Klägers von dem 14tägigen Kündigungsrechte ist ein Verzicht seinerseits, der das fortbestehende Recht der Beklagten nicht einschränkt. Daß Beklagter am 8. Oktober dem Kläger gekündet hat, gibt dieser selbst zu. Die am 8. Oktober erklärte Kündigung lauft aber erst am 22. Oktober ab. Die Entlassung des Klägers am 20. Oktober war daher eine vorzeitige. Er ist deshalb berechtigt, für den 22. Oktober, als den zwölften Arbeitstag der 14tägigen Frist, der 21. Oktober war Sonntag, die Bezüge zu begehren.

Dieselben beziffern sich bei einem unbestrittenen Wochenlohn von 40 K auf 6 K 67 h, das ist jener Betrag, der dem Kläger zugesprochen wurde.

Das Mehrbegehren war abzuweisen.

Nr. 542.

Die Kündigung der Hausbesorgerwohnung eines als Hausbesorger verwendeten Hilfsarbeiters enthält nicht auch die Kündigung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. November 1900, Cr. II, 1853/00.

Infolge einer in Nr. 189 des „Neuigkeits-Weltblatt" vom 21. August 1900 vom Beklagten eingerückten Annonce des Inhalts, daß Kläger einen Hausbesorger suche, der zugleich Kutscher und Tischler sein solle, meldete sich Kläger und wurde am 1. September 1900 vom Beklagten aufgenommen. Kläger erhielt gemeinschaftlich mit seiner Frau eine Hausbesorgerwohnung und mußte bei 10stündiger Arbeitszeit, wenn er nicht gerade Kutscherdienste zu leisten hatte, im Betriebe

des Beklagten als Tischlergehilfe arbeiten, wofür er einen Wochenlohn von 18 K erhielt.

Mit Eingabe vom 30. Oktober 1900, K 6531/00, hat Beklagter dem als Hausbesorger bezeichneten Kläger die Hausbesorgerwohnung 14tägig durch das k. k. Bezirksgericht Rudolfsheim gekündet; diese Kündigung ist in Rechtskraft erwachsen.

Am 14. November 1900 wurde Kläger ohne Rücksicht auf sein Verhältnis als Hilfsarbeiter in der Tischlerwerkstätte und ohne weitere Kündigung entlassen, weshalb er für die ihm als Tischlergehilfe entgangene 14tägige Kündigungszeit eine Entschädigung von 36 K beansprucht.

Beklagter berief sich lediglich auf seine Kündigung beim Bezirksgerichte Rudolfsheim und seine Zeitungsannonce, wodurch er, weil Kläger doch nur als Hausbesorger mit Nebenkenntnissen aufgenommen worden sei, seiner Kündigungspflicht entsprochen zu haben vermeint.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß verurteilt.

Gründe: Das Gewerbegericht hat gemäß § 272 Z. P. O. die Überzeugung erlangt, daß die einfache Kündigung der Hausbesorgerwohnung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht in sich schließe, weil Kläger in dieser schriftlichen Kündigung nur als Hausbesorger bezeichnet erscheint, weil weiters Kläger für seine Tischlerarbeiten, die er unter Einhaltung der in der Werkstätte normierten Arbeitszeit zu verrichten hatte, separat und wöchentlich mit 18 K, also dem üblichen Tischlerwochenlohne, entlohnt wurde und weil schließlich die Tischlerarbeit von ihm fortgesetzt werden konnte, wenn er auch nicht mehr im Besitze des Hausmeisterpostens war.

Nachdem daher das Arbeitsverhältnis des Klägers als Tischler vom Beklagten ohne Kündigung gelöst wurde, obwohl bezüglich des Kündigungsausschlusses kein separates Übereinkommen getroffen war, mußte dem Klagebegehren gemäß § 84 G. O. stattgegeben werden.

Nr. 543.

Der Standort des Gewerbes ist begrifflich verschieden von der Betriebsstätte, daher für die Frage der örtlichen und eventuell (§ 37 Gew. Ger. G.) auch sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes belanglos. (§ 23 Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Prag vom 27. November 1902, Cr. II, 1313/2 und des k. k. Landesgerichtes Prag als Rekursgerichtes vom 13. Dezember 1902, R. VI 8/2.

Einem Baumeister in Prag wurde von der Bezirksvertretung in Klattau die Errichtung einer durch diesen Bezirk führenden Straße übertragen.

Der Baumeister hat zum Zwecke der Ausführung der Straße im Klattauer Bezirke einen Steinbruch eröffnet und daselbst auch den in Prag zum Steinbrechen aufgenommenen Kläger beschäftigt.

Nach mehrwöchentlicher Arbeit und ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde dem Kläger das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt. Dieser klagt auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und Entschädigung gemäß der §§ 80 c und 80 g Gew. O.

Die Klage wurde bei der ersten Tagsatzung wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen und zugleich eröffnet, daß zur Austragung dieser Rechtssache das ordentliche Gericht zuständig ist.

Die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes wäre an sich mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§ 1, 4 lit. d) und 5 lit. b) des Gew. Ger. G. gegeben.

Durch die übereinstimmenden Angaben der Streitteile ist aber festgestellt, daß der Geklagte als Baumeister das Recht auf den Betrieb dieses konzessionierten Gewerbes mit dem Standorte in Prag erwirkt hat und daß die Betriebsstätte, auf welche sich das zwischen den Parteien bestandene Arbeitsverhältnis bezieht, nämlich die Ausführung der Bezirksstraße im Sprengel des Bezirksgerichtes in Klattau, für welche Kläger aufgenommen wurde und wo er als Arbeiter beschäftigt war, außerhalb des Sprengels des Gewerbegerichtes Prag gelegen ist; die Betriebsstätte befindet sich auch nicht im Sprengel eines anderen der in Gemäßheit des § 2 Gew. Ger. G. errichteten Gewerbegerichtes.

Der Standort des Gewerbes aber ist im Sinne der §§ 12 und 41 Gew. O. nur als gewerbliches Domizil anzusehen, als solches von der Betriebsstätte (§§ 39 und 44 Gew. O., ferner § 20 des Gesetzes vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193, betreffend die Regelung konzessionierter Baugewerbe), vorliegend jener des Steinbruches bei Klattau, wesentlich verschieden und kann namentlich mit der letzteren nicht identifiziert werden.

Nachdem sich nun die örtliche Kompetenz des Gewerbegerichtes mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände nach der in dessen Sprengel befindlichen Betriebsstätte zu richten hat, in diesem Falle jedoch die Voraussetzung für die Kompetenz eines Gewerbegerichtes überhaupt nicht vorhanden ist, so entzieht sich der vorliegende Rechtsstreit der sachlichen Zuständigkeit der Gewerbegerichte und ist derselbe nach § 37 Gew. Ger. G. vor dem sachlich zuständigen Bezirksgerichte (§ 49 Z. 6, J. N.) auszutragen.

Nr. 544.

Ein Handlungsgehilfe, der den Verkauf von Waren auf Rechnung des Prinzipals übernommen hat, kann die Haftpflicht für Abgänge nur durch den Nachweis seiner Schuldlosigkeit abwenden. Teilweise Schuldlosigkeit des Handlungsgehilfen ist anzunehmen, wenn ihm die notwendige Erfahrung gemangelt und der Prinzipal diesen Mangel gekannt hat. Den aus der Unerfahrenheit des Gehilfen hervorgegangenen Schaden hat der Prinzipal mit dem Gehilfen verhältnismäßig zu tragen. Die im Detailhandel erfahrungsgemäß vorkommenden Verluste an Maß und Gewicht treffen ausschließlich den Prinzipal (§§ 1298, 1299, 1306 und 1311 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B. und § 13 des Gesetzes vom 9. April 1873, R. G. Bl. Nr. 70).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Oktober 1901, Cr I, 453/1.

Der Kläger wurde am 6. Jänner 1900 von dem belangten Konsumvereine als Verkäufer mit Monatsgehalt angestellt. Als solcher hatte er den Warenverkauf zu festgesetzten Preisen auf Rechnung des Vereines zu besorgen. Der Verkaufspreis war zur Gänze entweder in barem abzuführen oder als außenstehend buchmäßig auszuweisen. Nur bei einzelnen Warengattungen wurde dem Kläger auf die mit dem Detailverkaufe verbundenen Verluste an Maß und Gewicht ein Nachlaß vom Verkaufspreise zugestanden. Dieser betrug bei Flüssigkeiten und bei Spezerei-, Fleisch- und Fettwaren, die gewogen oder gemessen wurden, 1%, bei Selchwaren 3%. Am 26. Dezember 1900 konstatierte der Vorstand des beklagten Konsumvereines bei der Zusammenstellung der Jahresbilanz einen Abgang von 2854 K 75 h. Er entließ infolge dessen den Kläger und zog behufs teilweiser Deckung des Abganges die von dem Kläger bei seinem Eintritte erlegte Barkaution von 1600 K ein. Der Kläger belangte nun den Verein auf Herausgabe der Dienstkaution, während der Verein gegen den Kläger die Strafanzeige wegen Veruntreuung erstattete. Das gegen den Kläger eingeleitete Strafverfahren wurde nach § 90 St. P. O. eingestellt. Zur Aufklärung des Defizits von 2854 K 75 h führte der Kläger an, daß ihm auf die mit dem Detailverkaufe verbundenen Verluste an Maß und Gewicht zu wenig abgeschrieben worden sei, daß er wegen der unzulänglichen Einrichtungen im Verkaufslokale und im Gastzimmer das Warenlager nicht habe überwachen können, und daß er als Tischlergehilfe ohne die geringste kaufmännische Vorbildung nicht die zur Führung eines Geschäftes mit einem effektiven Umsatze von 66.142 K 58 h notwendige Erfahrung und Umsicht gehabt habe.

Der beklagte Verein wurde zur Herauszahlung des Kautionsteilbetrages von 668 K 69 h verurteilt, der Mehranspruch des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht war durch die Fachkunde seiner Beisitzer (eines Spezereiwarenhändlers und eines Konsumvereinsangestellten) in die Lage versetzt, ohne Zuziehung von Sachverständigen (§ 364 Z. P. O.) den dem Kläger bei einzelnen Waren zugestandenen Nachlaß von 1% bzw. 3% des Verkaufspreises als durchaus unzureichend zu bezeichnen und für gerichtsbekannt (§ 269 Z. P. O.) zu halten, daß im Detailhandel mit dem Verkleinern, Schneiden, Zuwägen und Zumessen der Ware allgemein nahezu 2%, bei Flüssigkeiten, Molkereiprodukten, Fleisch- und Fettwaren u. dgl. aber durch Verdunsten und Eintrocknen noch weitere 2 bis 10% an Maß oder Gewicht verloren gehen. Festhaltend daran hat das Gewerbegericht diese Verluste in dem vorliegenden Falle nach freier Überzeugung (§ 373 Z. P. O.) durchschnittlich auf weitere 1½% des Gesamtumsatzes per 66.142 K 58 h, d. i. auf 992 K 13 h festgesetzt und demgemäß von dem bei dem Abgange des Klägers konstatierten Defizite per 2854 K 75 h den Betrag von 992 K 13 h als einen vom Kläger nicht verschuldeten und daher vom beklagten Vereine allein zu tragenden Schaden in Abrechnung gebracht (§§ 1306 und 1311 a. b. G. B., Art. 1 H. G. B. und § 13 des Gesetzes vom 9. April 1873, R. G. Bl. Nr. 70).

Bezüglich des sodann noch verbleibenden Abganges von 1862 K 62 h war davon auszugehen, daß der beklagte Verein die anfängliche Beschuldigung des Klägers wegen Untreue nach der Einstellung des Strafverfahrens fallen gelassen hat. Die Ursache des Abganges von 1862 K 62 h ließ sich danach nur mehr auf Versäumnisse, Irrungen und Versehen in der Geschäftsgebarung zurückführen. Der Kläger bestritt dies auch nicht, erachtete sich aber dadurch für vollkommen entlastet (§ 1290 a. b. G. B.), daß er auf die Unzulänglichkeit der vom Vereine getroffenen Einrichtungen und auf seine Unerfahrenheit hinwies. Dieser Hinweis reichte indessen nicht aus, um den Kläger zur Gänze zu entlasten. Denn fällt auch dem beklagten Konsumvereine ein Versehen deshalb zur Last, weil er dem Kläger das Warenlager und den Verkauf überließ, obwohl ihm seine Unerfahrenheit bekannt war, so ist doch auch der Kläger nicht ohne Schuld, da er trotz Mangels der erforderlichen Kenntnisse die Stellung eines Verkäufers freiwillig übernommen und ungeachtet der Unzulänglichkeit der Einrichtungen den Posten nicht früher aufgegeben hat (§ 1299 a. b. G. B.). Hiernach war gleichzeitiges Verschulden beider Teile anzunehmen. Gemäß § 1304 a. b. G. B. ist im Falle beiderseitigen Verschuldens der Schaden zwischen dem Beschädiger und dem Beschädigten verhältnismäßig zu teilen, und wenn sich das Verhältnis nicht bestimmen läßt, auszusprechen, daß jeder von beiden den gleichen Teil zu tragen hat. Da im gegebenen Falle nicht bestimmbar war, wessen Ver-

schulden überwog, so traf den Kläger die Haftpflicht zur Hälfte. Er hat also dem beklagten Verein den halben Schaden im Betrage von 931 K 31 h zu ersetzen, bzw. sich von seiner Barkaution in Abrechnung bringen zu lassen (§ 1438 a. b. G. B.). Demgemäß war dem Kläger von seiner Kautionsforderung per 1600 K der Teilbetrag von 668 K 69 h zuzusprechen, der obige Teilbetrag von 931 K 31 h hingegen als durch seine Ersatzpflicht konsumiert abzuerkennen.

Nr. 545.

Als ordnungsmäßige Lösung des Dienstverhältnisses ist es nicht anzusehen, wenn der Kutscher den Wagen außerhalb des Hauses stehen läßt und die Arbeit verläßt, ohne dem Arbeitgeber seine Absicht mitzuteilen, daß er von dem verabredeten Recht jederzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machen werde. Übergabe des Arbeitsbuches an die Polizei (§ 80c Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 8. August 1900, Cr. III, 1478/00.

Der Kläger Michael M. löste am 24. Juli 1900 das Lohnverhältnis als Kutscher der Beklagten. Als er Tags darauf sein Arbeitsbuch zurückverlangte, wurde es ihm verweigert. Er verlangte die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung von 50 K 10 h. Die Beklagte gab an, Kläger habe am 24. Juli 1900 morgens in der Sandstätte, woselbst er Sand hätte verführen sollen, seinen Wagen stehen lassen und die Arbeit verlassen, ohne dies zu melden, das für diesen Tag bereits bezogene Kostgeld per 2 K sowie die ihm übergebenen 4 Sandmarken, deren jede einen Wert von 1 K 80 h repräsentiert, zurückzustellen. Da Beklagte nicht wußte, wie es mit dem Kläger stehe, habe sie die Anzeige beim Polizeikommissariate Währing erstattet und daselbst das Buch deponiert. Als Kläger tags darauf um sein Buch kam, sei er an das Polizeikommissariat gewiesen worden.

Kläger gab an, es sei vereinbart gewesen, daß das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden könne, daher habe er auch den Wagen in der Sandstätte ohneweiters stehen lassen können. Das Kostgeld habe er durch die Fuhren, die er am 24. Juli 1900 bis zum Verlassen der Arbeit gemacht habe, sich verdient, von den Sandmarken habe er 2 Stück ordnungsmäßig abgegeben, 2 Stück habe er verloren.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80c der Gew. O. ist der Gewerbsinhaber verpflichtet, nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch dem Hilfsarbeiter zurückzustellen, er ist nach

§ 80g Gew. O. ersatzpflichtig, wenn er das Buch seiner gesetzlichen Verpflichtung zuwider nicht rechtzeitig aushändigt. Von einer ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses kann jedoch im gegebenen Falle keine Rede sein. Wenn auch das Verhältnis ohne Kündigung gelöst werden konnte, so war Kläger doch nicht berechtigt, seinen Wagen einfach dort, wo er sich gerade befand, stehen zu lassen und die Arbeit zu verlassen. Er hätte vielmehr den Wagen seiner Dienstgeberin übergeben, seine Absicht, das Dienstverhältnis zu lösen, bekanntgeben und mit ihr das Kostgeld und die Sandmarken verrechnen sollen. Da dies alles jedoch vom Kläger unterlassen wurde, hatte die Beklagte vollen Grund, die Anzeige wider den Kläger bei der Polizei zu erstatten und dort das Arbeitsbuch niederzulegen. Sache des Klägers wäre es sodann gewesen, sein Buch bei der Polizei zu beheben.

Nr. 546.

Bei Auszahlung des Lohnes in verschlossenem Umschlage ist der Beweis über die Unrichtigkeit des außen bezeichneten Inhaltes zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 19. März 1902, Cr. I 70/2.

In der Schaufel- und Zeugwarenfabrik in T. wurde auf Wunsch der Arbeiter behufs rascher Abwicklung der Ablohnung die Einrichtung getroffen, daß die alle 14 Tage stattfindende Lohnzahlung in verschlossenem Couverte, auf welchem der Name des Arbeiters und der in Ziffern ausgedrückte Lohnbetrag außen bezeichnet ist, erfolgt. Auf diese Weise erhielt auch der Arbeiter J. P. am Samstag den 15. März 1902 abends seinen Lohn; das mit gut haltbarem Klebestoffe verschlossene Couvert trug außen seinen Namen und den Betrag von 50 K 73 h. Da J. P. sofort nach der Lohnauszahlung die Nachtschicht anzutreten hatte, verwahrte er das Couvert, ohne es zu eröffnen und sich von der Richtigkeit des Inhaltes zu überzeugen, in seiner nicht durchlöcherten Hosentasche, verrichtete dann die Nachtschicht und begab sich um 4 Uhr früh unmittelbar von dem Arbeitsplatze in seine Wohnung, woselbst ihn schon seine Quartiergeberin mit dem Frühstücke erwartete. Um derselben das fällige Kost- und Logisgeld zu bezahlen, eröffnete J. P. vor den Augen der Quartiergeberin A. H. das noch geschlossene Couvert und schüttete dessen Inhalt auf den durch eine brennende Lampe beleuchteten Tisch, wobei es sich zeigte, daß in dem Couverte statt des außen bezeichneten Inhaltes von 50 K 73 h lediglich 1 à 20 K in Gold, 1 à 10 K Papiernote, 3 à 20 h-Stücke, 1 à 10 h-Stück und

3 à 1 h-Stücke, zusammen also 30 K 73 h sich befanden. Trotz aller sofort angestellten Nachforschungen in dem Couverte, auf dem Tische und dem Fußboden, sowie in der Hosentasche konnte der abgängige Betrag von 20 K nicht gefunden werden, weshalb J. P. die Überzeugung gewann, daß bei der Vorbereitung der Lohnauszahlung irrtümlich um 20 K zu wenig in das Couvert gegeben wurde. Wegen Erlangung der Nachzahlung wendete sich infolgedessen J. P. am Montag den 17. März 1902 an den Kassier und schließlich auch an den Werksdirektor, welche jedoch sein Verlangen auf Nachzahlung ablehnten, weshalb J. P. im Klagewege die Zahlung des Betrages von 20 K anstrebte.

Der Kassier und zugleich Vertreter der beklagten Firma brachte bei der Streitverhandlung vor, daß seit seiner dreivierteljährigen Tätigkeit als Kassier noch niemals eine ähnliche Reklamation wegen unvollständiger Lohnzahlung erfolgt sei und klärte den Vorgang bei der Zusammenstellung der für 350 Arbeiter bestimmten Löhne dahin auf, daß hiebei 3 Beamte tätig seien, von denen jeder Einzelne die nach der Lohnliste zur Auszahlung gelangenden Lohnbeträge abzähle, daß vor Verschließung des Couvertes einer der 3 Beamten den von den beiden übrigen bereits zweimal nachgezählten Betrag noch einmal nachzählt und dann nach Hinterlegung im Couverte das letztere zuklebt, weshalb nach seiner Anschauung ein Irrtum geradezu ausgeschlossen sei. Bei der Durchsicht des Geldsortenverzeichnisses habe sich ergeben, daß in das Couvert des Klägers außer den von dem Letzteren angeführten Geldsorten noch ein zweites à 20 K-Stück gelegt worden war, daß also dem Kläger der Lohn richtig erfolgt worden sei. Das vom Gerichte in Augenschein genommene, von dem Kassier als echt anerkannte Couvert ist dadurch geöffnet worden, daß ein Stück am oberen Teile abgerissen wurde, wogegen der umgebogene rückwärtige Teil noch fest anklebt, so daß vor Eröffnung des Couvertes ein Herausfallen einer Münze aus demselben ausgeschlossen war. Das Couvert trägt den Aufdruck: „Der Inhalt ist unter Kontrolle gezählt, eine Bemängelung wird nicht berücksichtigt".

Die beklagte Firma wurde zur Bezahlung des eingeklagten Betrages von 20 K verurteilt.

Gründe. Gestützt auf das Vorbringen des Klägers in Verbindung mit der glaubwürdigen Aussage der unbedenklichen Zeugin A. H. hat sich dem Gerichte die Überzeugung aufgedrängt, daß sich in dem von dem Kläger vor den Augen der genannten Zeugin geöffneten Couverte lediglich der Betrag von 30 K 73 h vorfand. Nachdem nun der Kläger, wie auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Prozeßparteien gleichfalls als erwiesen angenommen wurde, den Lohn von 50 K 73 h zu erhalten hatte, so fragt es sich nun, ob der Kläger,

obwohl er mit dem verschlossen übergebenen, den angeblichen Barbetrag von 50 K 73 h enthaltenden Couverte sich zufrieden stellte, ohne die Nachzahlung des Geldes bei der Übernahme zu begehren, die Nachzahlung des fehlenden Geldes verlangen kann oder nicht. Bei der Beantwortung dieser Frage kann auf den Vordruck „eine Bemängelung wird nicht berücksichtigt" deshalb kein Bedacht genommen werden, weil dieser Vermerk als eine einseitige, von der beklagten Firma ausgegangene Erklärung sich darstellt, welcher der Kläger durch die stillschweigende Annahme des Couverts nicht schon ohneweiters sich unterwirft — eine solche Verzichtleistung des Klägers mußte, um rechtlich wirksam zu sein, ausdrücklich erfolgen. Ist eine solche Erklärung seitens des Klägers nicht erfolgt, so ist der Gegenbeweis gegen die Richtigkeit des behaupteten Inhaltes nicht ausgeschlossen, zumal auch gegen eine den Empfang einer Leistung bestätigende Quittung der Gegenbeweis zulässig ist. Dies folgt auch aus der Bestimmung des § 1431 a. b. G. B. a contrario, denn wenn jemand, der aus einem Irrtum eine Sache oder Handlung geleistet hat, wozu der Empfänger gegen den Leistenden kein Recht hat, die geleistete Sache oder einen dem verschafften Nutzen angemessenen Lohn erlangen kann, so muß in gerechter Weise derjenige, welchem aus einem dem Leistenden unterlaufenen Irrtum weniger, als er zu fordern hatte, geleistet wurde, das Recht haben, das zu wenig Geleistete nachträglich verlangen zu können.

Ist aber festgestellt, daß der Kläger, welchem eine fällige Lohnforderung per 50K 73 h gegen die beklagte Firma zustand, tatsächlich nur 30 K 73 h ausbezahlt erhielt, so war die beklagte Firma nach § 1156 a. b. G. B. zur Zahlung des erwiesenermaßen nicht bezahlten Lohnrestes per 20 K zu verurteilen.

Nr. 547.

Der Lehrherr macht sich einer gröblichen Vernachlässigung der ihm obliegenden Pflichten schuldig, wenn er auf eine die Lehrlingsausbildung gefährdende Weise das in den Genossenschaftsstatuten festgesetzte Verhältnis der Lehrlinge zur Zahl der Gehilfen nicht einhält (§ 101, Z. 2, lit. b und § 114, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. November 1901, Cr. I, 500/1.

Der Kläger hat in der Schlosserei des Beklagten $2^1/_2$ Jahre der im Lehrvertrage auf $3^1/_2$ Jahre festgesetzten Lehrzeit zurückgelegt. Bis zur Klageerhebung waren in der Werkstätte des Beklagten dessen Sohn als Gehilfe und vier durchwegs gegen Zahlung eines Lehr- und

Kostgeldes aufgenommene Lehrlinge, darunter der Kläger beschäftigt. Letzterer belangte durch seinen Vater den Lehrherrn auf sofortige Lösung des Lehrverhältnisses, Herausgabe seines Arbeitsbuches und Ausstellung eines die Fortsetzung der Lehre bei einem anderen Meister ermöglichenden Zeugnisses, weil er nicht die entsprechende Ausbildung erhalte und wegen der vielen Lehrlinge auch nicht erhalten könne.

Die Statuten der Genossenschaft der Schlosser, Spengler, Schmiede und verwandten Gewerbe in Brünn enthalten im § 11, lit. g nachstehende Bestimmung: „Gewerbetreibenden, welche in der Regel keinen Gehilfen beschäftigen, ist nicht gestattet, mehr als höchstens 2 Lehrlinge gleichzeitig zu halten. Gewerbetreibende, welche Gehilfen beschäftigen, dürfen keine so große Zahl von Lehrlingen halten, daß es dem Lehrherrn dadurch unmöglich wird, seiner gesetzlichen Verpflichtung in Betreff der gewerblichen Ausbildung derselben nachzukommen. Das Verhältnis der Lehrlinge zu jenem der Gehilfen wird mit 1 : 3 festgesetzt."

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Halten vieler Lehrlinge gefährdet deren Ausbildung, fördert schlechte Arbeit und drückt den Lohn. Diesen Mißständen sucht die Gewerbeordnung entgegenzuwirken, wenn sie im §. 114, lit. b vorschreibt, daß die gewerblichen Berufsgenossenschaften in ihren Statuten Bestimmungen über das Halten der Lehrlinge überhaupt und über das Verhältnis der letzteren zur Zahl der Gehilfen insbesondere zu erlassen haben.

Die Genossenschaft, deren Mitglied der Beklagte ist, bestimmte in ihren oben bezogenen, von der Landesbehörde genehmigten Statuten die Zahl der in einem Betriebe zulässigen Lehrlinge (Lehrlingsskala) mit zwei für Meister, die ohne Gehilfen arbeiten, und durch Aufstellung des Verhältnisses von 1 : 3 für Meister, die Lehrlinge und Gehilfen zugleich beschäftigen. Dabei wurde die Aufnahme von mehr als zwei Lehrlingen noch insofern beschränkt, als selbst bei Einhaltung des obigen Verhältnisses niemals so viele Lehrlinge gehalten werden dürfen, daß der Lehrherr seiner gesetzlichen Verpflichtung in Betreff der gewerblichen Ausbildung derselben nicht nachkommen könnte. Die in den Statuten festgesetzte Lehrlingszahl bedeutet also die äußerste Grenze, wo es noch möglich erscheint, allen Lehrlingen gleichmäßig diejenigen praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten beizubringen, die sie sich während der Lehrzeit aneignen müssen, um zu ihrem Berufe tüchtig zu werden. Wenn daher der Beklagte dessenungeachtet, daß er nur mit seinem Sohne als Gehilfen arbeitet, bisher gleichzeitig vier Lehrlinge hielt, so hat er sich über gesetzliche Vor-

schriften auf eine die Ausbildung der Lehrlinge gefährdenden Weise gröblich hinweggesetzt. Schon dies allein reichte aus, um den sofortigen Austritt des Klägers nach § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. zu rechtfertigen.

Es brauchte also nicht erst erhoben zu werden, inwieweit die große Lehrlingszahl die gewerbliche Ausbildung des Klägers tatsächlich beeinträchtigt hat. Übrigens bot das beiderseitige Vorbringen genügende Anhaltspunkte für die Annahme, daß der Kläger nur sehr mangelhaft unterwiesen wurde und mehr Arbeitsbursche als Lehrling war. Denn er ist, wie vom Beklagten ausdrücklich zugegeben wurde, innerhalb der abgelaufenen $2^1/_2$ Jahre fast ausnahmslos nur zu ganz untergeordneten Arbeiten verwendet worden. In viele Arten der Schlosserarbeit wurde er noch nicht einmal eingeführt. Überhaupt fehlte es an einer regelmäßigen Anleitung und Überwachung. Auch wurde der Kläger vielfach zu außergewerblichen Arbeiten herangezogen. Namentlich mußte er gleich den anderen Lehrlingen häusliche Verrichtungen versehen und in dem der Frau des Meisters gehörigen Gemischtwarenladen aushelfen. Bei alledem ließ sich der Beklagte von den Eltern der Lehrlinge auch noch ein Lehr- und Kostgeld zahlen. Es trifft ihn also auch noch der begründete Vorwurf eines durchaus eigennützigen, gemeiniglich als Lehrlingszüchterei bezeichneten Vorgehens.

Mit Recht hat deshalb der Kläger, beziehungsweise sein gesetzlicher Vertreter unter Hinweis auf die bezogenen Gesetzesstellen das Lehrverhältnis wegen gröblicher Vernachlässigung der dem Beklagten als Lehrherrn obliegenden Pflichten vor Ablauf der Lehrzeit gelöst.

Der Beklagte war demnach gemäß § 80c Gew. O. zur Herausgabe des Arbeitsbuches und gemäß § 104, Abs. 1 Gew. O. zur Ausstellung eines die Fortsetzung der Lehre bei einem anderen Meister ermöglichenden Lehrzeugnisses zu verurteilen.

Nr. 548.

Wenn infolge Eintretens von Frostwetter die Bauarbeiten eingestellt werden müssen, gebürt dem Arbeiter keine Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist (§ 83, Abs. 2, Gew. O.).*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 28. November 1902, Cr. II 767/2.

Der Baumeister E. O. hat mehrere Maurer zum Baue eines Hauses in Krakau aufgenommen. Am 16. November 1902 hat der

*) Vergl. die Entscheidung Sammlung Nr. 1.

Baumeister wegen des Frostes den Bau eingestellt. Der ohne Kündigung entlassene Maurer K. R. klagt auf 14tägige Entschädigung im Betrage von 26 K 40 h.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Hilfsarbeiter kann eine 14tägige Entschädigung nur fordern, wenn ihn der Gewerbeinhaber ohne einen gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig entläßt, oder durch sein Verschulden dem Arbeiter Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt (§. 84 Gew. O.). Im gegebenen Falle hat der Gewerbebetrieb zeitweise aufgehört, weil die Ausführung der Maurerarbeiten während größerer Fröste aus baupolizeilichen Rücksichten verboten ist (§ 30 des Baugesetzes für Krakau vom 18. Juli 1883, L. G. Bl. 63). Dieser Fall ist im § 83. Gew. O. geregelt und dem Arbeiter für den Entgang der Kündigungsfrist die Schadloshaltung nur dann zugestanden:

1. wenn das Aufgeben des Gewerbes freiwillig geschah,

2. infolge eines Verschuldens des Gewerbeinhabers oder

3. eines diesen treffenden Zufalls

eingetreten ist.

Da der Frost ein alle Leute gleichmäßig treffendes Naturereignis ist, welchem der Gewerbeinhaber nicht vorzubeugen imstande ist, kann der in der Arbeit verhinderte Maurer keine Entschädigung vom Baumeister beanspruchen (§. 1155 a. b. G. B.).

In demselben Sinne die Entscheidungen vom 28 November 1902 Cr. II 768/2, und vom 2. Dezember 1902, Cr. I 998/2.

549.

1. Es ist kein Ablehnungsgrund, wenn der Beisitzer nicht derselben Branche angehört, wie die ablehnende Partei (§ 19 Gew. Ger. G.).

2. Der Schaden aus einem Zufalle nach § 83 Gew. O. trifft lediglich den Gewerbeinhaber.

3. Die Verweigerung der mit der jährlichen Inventur verbundenen Arbeit berechtigt nach § 82 lit. f Gew. O. zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses.

4. Nach § 78 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber berechtigt, dem Arbeiter die Wohnung in der Weise zuzuwenden, daß er die Miete einer Wohnung gegen den vereinbarten Abzug des Mietzinses vom Lohn vermittelt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 14. April 1902, Cr. II 72/2, bestätigt mit Urteil des k. k. Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 15. Mai 1902, Cg. II. 106/2.

Dem Klagebegehren eines Walzers gegen die Kupferwerke Ö. auf Zahlung einer Lohnforderung von 167 K 88 h wurde bezüglich eines Teilbetrages von 18 K 90 h stattgegeben. Das weitere Begehren aber abgewiesen.

Gründe: Was zunächst die Besetzung des Gerichtssenates anlangt, wird darauf verwiesen, daß vom Kläger irgend welche Gründe, welche gegen die Unbefangenheit oder Unparteilichkeit des Beisitzers aus der Gruppe der Arbeitnehmer Bedenken zu erwecken geeignet wären, nicht vorgebracht wurden, daß das abgelehnte Mitglied keinen Ablehnungsgrund anerkennt und auch vom Vorsitzenden ein Bedenklichkeitsgrund im Sinne des § 19 Gew. Ger. G. nicht konstatiert werden konnte, weshalb der Antrag auf Ablehnung des zugezogenen Beisitzers aus der Gruppe der Arbeitnehmer abzuweisen war, zumal es sich im vorliegenden Falle nur um Rechtsfragen handelt, deren Beurteilung keine Fachkenntnisse in der Metallwarenbranche voraussetzen. Mit Rücksicht auf die beschränkte Zahl der Beisitzer, die nicht bloß für die vorliegende Streitsache, sondern auch zu anderen an denselben Tag angeordneten gewerbegerichtlichen Verhandlungen beigezogen wurden, ist es nicht möglich, zu jeder Rechtssache gerade Vertreter derselben Branche zuzuziehen, der die streitenden Parteien angehören.

Kläger stützt sein Klagebegehren auf zweierlei Rechtstitel und begehrt:

1. Den Betrag von 29 K 70 h als vertragsmäßige Entschädigung für diejenigen Arbeitstage, an denen aus Verschulden des Gewerbeinhabers oder infolge eines diesen treffenden Zufalles nicht gearbeitet werden konnte;

2. den Betrag von 134 K 13 h als widerrechtlich vorenthaltenen Lohn. Widerrechtlich vorenthalten deshalb, weil mit diesem Betrage ohne seine Zustimmung der Mietzins für seine im Hause des Gemeindevorstehers in P. innegehabte Wohnung beglichen wurde.

Ad 1 mußte unter Zugrundelegung der vom Beklagten zugestandenen Tatsache, daß die Tage des Aussetzens der Arbeit mit dem halben Taglohn zu vergüten sind, die Zeit während der Dampfkesselreparatur und während der Dauer des Kupfermangels als eine vertragsgemäß zu honorierende Aussetzzeit anerkannt werden, weil weder

das eine noch das andere Ereignis als Folge einer höheren Gewalt eingetreten ist und der Arbeiter für den Zufall, wenn er sich nicht in seiner Person ereignet, nicht verantwortlich sein kann. Der Schaden trifft nach § 83 Gew. O. lediglich den Gewerbeinhaber.

Dagegen konnte die Zeit während der Inventur vom 27. bis 31. Dezember 1901 nicht als eine zu bezahlende Aussetzzeit angesehen werden, da es dem Kläger freistand, Arbeit zu leisten, die ihm immer noch einen höheren Verdienst brachte, als den Betrag von 2 K 70 h pro Tag.

Die der Aufforderung zur Beteiligung an den Inventursarbeiten entgegengebrachte Arbeitsverweigerung, weil pro Tag nur ein Betrag von 3 K bezahlt wurde, schließt auch die Verzichtleistung auf die für das Arbeitaussetzen vereinbarte Entlohnung in sich, denn es liegt in der Natur des bestehenden Arbeitsvertrages, daß die Zeit des Arbeitaussetzens nur in dem Falle vergütet wird, wenn aus Zufall oder aus Verschulden des Arbeitgebers dem Arbeiter die Arbeitsleistung unmöglich gemacht wird, nicht aber wenn der Arbeiter die Arbeitsleistung verweigert.

Die Inventur, also auch die hiemit verbundenen Inventursarbeiten, sind gesetzlich vorgeschrieben, die Beteiligung an dieser Arbeit gehört mit in den Rahmen der bedungenen Arbeitsleistung jeder Arbeiterkategorie, also auch der Walzer in der Fabrik. Die Verweigerung dieser Arbeit ist demnach als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen, welches den Gewerbeinhaber, falls er auf dieser Arbeitsleistung bestanden wäre, zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt hätte, umsomehr aber zur Entziehung des Lohnes für diese Arbeitszeit.

Hieraus ergibt sich, daß der Klage stattzugeben ist bezüglich der 7 Tage währenden Arbeitszeit anläßlich der Dampfkesselreparatur und des Kupfermangels, was den Betrag von 18 K 90 h ergibt. Die Klage bezüglich der 4 Tage währenden Inventursvornahme war abzuweisen.

Ad 2 war das Klagebegehren auf Bezahlung des vorenthaltenen Mietzinses von 134 K 13 h unbedingt abzuweisen aus nachstehenden Erwägungen:

Sichergestellt ist, daß dem Kläger seitens der Fabrik nur der Arbeitslohn von 5 K 40 h pro Tag, nicht aber freie Wohnung zugesichert wurde und ist deshalb lediglich die Frage zu prüfen, ob Beklagter zum Abzuge des Mietzinses vom Arbeitslohne berechtigt war.

Diese Frage mußte bejaht werden.

Nach § 78 Gew. O. ist dem Gewerbeinhaber gestattet, den Arbeitern die Wohnung unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorausgegangener Vereinbarung zuzuwenden. Wenn im vorliegenden Falle der Mietsvertrag über die vom Kläger innegehabte Wohnung zwar

nicht zwischen der Fabrik und dem Vermieter, sondern zwischen dem Arbeiter und dem Vermieter abgeschlossen wurde, so wurde die Wohnung im Interesse des Klägers doch von der Fabriksunternehmung vermittelt und ist aus dem Verhalten des Klägers, aus der anstandslosen Annahme des bei jeder Ablohnung um die Mietzinsrate verminderten Lohnes, aus der unterlassenen Beanständung der zugewiesenen Wohnung, der Höhe des aufgerechneten Mietzinses, der Beibehaltung der betreffenden Wohnung bis zur Lösung des Arbeitsverhältnisses, anzunehmen, daß er nicht bloß mit der Wohnung, sondern auch mit der Art der Bezahlung durch die Fabriksunternehmung stillschweigend einverstanden war, wobei noch zu berücksichtigen ist, daß der Zeuge J. M. bestätigt, die Zustimmung zum Abzuge des Lohnes nicht bloß von den ebenfalls als Zeugen vernommenen Arbeitern F. St. und A. R., sondern auch vom Kläger eingeholt zu haben.

Da sich die Berechtigung zum Lohnabzuge für die Wohnung aus der gesetzlichen Bestimmung des §. 78 Gew. O. ergibt, entfällt die Prüfung der Frage über die Rechtsgültigkeit der bestehenden und noch nicht genehmigten Arbeitsordnung.

Das lediglich im Punkte II angefochtene Urteil wurde vom Berufungsgericht bestätigt aus nachstehenden Gründen:

Im vorliegenden Falle handelt es sich einzig und allein um die Entscheidung der Frage, ob die beklagte Unternehmung zu den gemachten Abzügen vom Arbeitslohne auf den Mietzins für die Wohnung des Klägers berechtigt war oder nicht.

Der § 78 Absatz 2 Gew. O., bezw. des Gesetzes vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22, bestimmt in dieser Richtung, daß der Gewerbeinhaber berechtigt ist, den Arbeitern die Wohnung unter Anrechnung bei der Lohnzahlung nach vorausgegangener Vereinbarung zuzuwenden.

Es wurde nun schon vom ersten Richter berücksichtigt, dass der Zeuge M. angab, er habe den Kläger gefragt, ob er mit dem Abzuge des Zinses einverstanden sei, Kläger habe dem zugestimmt. Es erscheint schon hiedurch die im § 78 Gew. O. geforderte vorangegangene Vereinbarung und deshalb die Berechtigung der beklagten Unternehmung zum Lohnabzuge gegeben.

Allein abgesehen hievon ist zu berücksichtigen, dass das Gesetz in dieser Richtung eine stillschweigende Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht ausschließt; eine solche stillschweigende Vereinbarung ist aber im vorliegenden Falle aus den

Gründen, wie sie der erste Richter bereits zutreffend ausgeführt hat, anzunehmen und war deshalb der Berufung des Klägers keine Folge zu geben und das erstrichterliche Urteil zu bestätigen.

Nr. 550.

Verteilung der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten gewährten Provision unter die beteiligten beim Bauunternehmer beschäftigten Hilfsarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. September 1900, Cr. V, 891/00.

Der Vizepolier Ernst Z. belangte den Hauptpolier Johann K. auf Zahlung eines Betrages von 42 K 60 h, indem er anführt, daß er vom 5. Juni bis 1. September 1900 bei dem Baumeister Wilhelm Sch. als Vizepolier in Verwendung stand und daß ihm in dieser Eigenschaft ein Drittel Anteil der von den Ziegel-, Zement- und Kalklieferanten in herkömmlicher Weise dem Beklagten als Hauptpolier bezahlten Provision gebühre, den er abzüglich bereits erhaltener 40 K mit restlichen 42 K 60 h beziffert und vom Beklagten in Anspruch nimmt.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß die gesamte von ihm bezogene Provision 77 fl. 6 kr. betrug, hievon habe er die Hälfte per 38 fl. 53 kr. für sich behalten, die andere Hälfte zwischen dem Bauschreiber und dem Kläger geteilt; speziell dem Kläger habe er 20 fl. gegeben, also mehr als den vierten Anteil, eine Verpflichtung zur Teilung oder Zuwendung eines bestimmten Anteiles bestehe überhaupt nicht, sondern die Provision sei dem Hauptpolier zur freien Verfügung gestellt. Die Zementfässer seien ihm vom Baumeister geschenkt worden, Kläger habe darauf keinerlei Anspruch. Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klägers.

Der Kläger bezeichnet die Aufstellung des Beklagten als richtig, ebenso daß er keinen Anspruch auf die Fässer habe, begehrt jedoch ein Drittel Anteil an der Gesamtprovision, zuzüglich eines Betrages von 5 fl. 83 kr. für die letzte Woche, welche vom Beklagten nicht einbezogen wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Eine ausdrückliche Vereinbarung darüber, wie die Provision zu verteilen sei, besteht nicht zufolge der übereinstimmenden Angabe beider Teile, daher die Bestimmung der Anteile dem Hauptpolier überlassen bleibt, welchem die Provision allein bezahlt wird und

der darüber keine weitere Rechenschaft zu geben hat. Es kann sich daher lediglich darum handeln, ob der dem Kläger bereits gegebene ein Viertel Anteil von der Gesamtprovision den Grundsätzen der Billigkeit entspricht, nachdem durch die Zuwendung von Seite des Beklagten anerkannt erscheint, daß der Kläger für seine Mitarbeiterschaft auch an der Provision teilzunehmen habe. In dieser Richtung wurde jedoch anerkannt, daß die vom Beklagten vorgenommene Verteilung den Verhältnissen entsprechend ist und daher der Kläger eine Mehrzahlung nicht mehr zu fordern hat. Es war demnach der Kläger mit seinem Begehren abzuweisen.

Nr. 551.

Anspruch auf die übliche Gerüstzulage für Arbeiten auf dem Hängegerüste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. September 1900, Cr. V, 867/00.

Kläger Wenzel W. stand bei dem Anstreichermeister Wilhelm L. als Anstreichergehilfe in Arbeit und arbeitete durch neun Tage auf dem Hängegerüste, weßhalb er die übliche Gerüstzulage von 1 K per Tag, zusammen 9 K in Anspruch nimmt.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß bei Arbeiten auf dem Hängegerüste allerdings eine Zulage von 1 K per Tag bezahlt wird, daß jedoch im vorliegenden Falle die Façade nur 8 bis 9 Meter hoch war, der Kläger vom ersten Stock aus auf das Hängerüst hinaussteigen konnte, daher das Auf- und Abwinden ersparte, Wegen der Einfachheit des Falles gebühre ihm keine Zulage. Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Der Kläger gibt an, daß die Arbeit gerade so schwierig war, wie in einem anderen Falle, da ein weit vorspringendes Gesimse zu streichen war und die Höhe nicht in Betracht kommt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Weigerung des Beklagten, dem Kläger die übliche Gerüstzulage zu bezahlen, erscheint nicht gerechtfertigt, da zugegeben wird, daß der Kläger tatsächlich durch neun Tage auf einem Hängegerüste arbeitete, somit die Voraussetzungen für seinen Anspruch gegeben sind und es nicht darauf ankommt, ob er dabei auch die Arbeit des Auf- und Abwindens zu besorgen hatte. Die Zulage wird nämlich nicht wegen dieses nebensächlichen Umstandes, sondern wegen der größeren Gefährlichkeit und Anstrengung gezahlt. Ebensowenig kann die Zahlung davon abhängig gemacht werden, daß die

Arbeit in größerer Höhe zu verrichten ist, sondern es ist allein entscheidend, daß die Arbeit unter Anwendung von Hängegerüsten zu verrichten war und nicht mehr mit Seiten- oder Standgerüsten das Auslangen gefunden wurde. Es war demnach dem Klagebegehren gemäß zu erkennen.

Nr. 552.

Akkordabrede ist kein Werkvertrag, sondern in erster Linie eine auf die Feststellung der Lohnhöhe gerichtete Nebenabrede des Arbeitsvertrages. — Das Arbeitsverhältnis kann aufgelöst werden, wenn sich die Vergütung für die geleistete Arbeit nach dem festgesetzten Akkordlohn berechnen läßt. — Die Abrede des Kündigungsausschlusses beherrscht auch das Akkord-Arbeitsverhältnis.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 12. Mai 1902, Cr. I, 126/2.

Die beiden Kläger wurden von dem Bauaufseher des beklagten Baumeisters zum Ausheben des Untergrundes zu dem Neubau einer Villa aufgenommen und mußten bei der Aufnahme in die Arbeit einen, jegliche Kündigung ausschließenden, schriftlichen Arbeitsvertrag unterschreiben; nach der ursprünglichen Vereinbarung sollten sie für jeden Kubikmeter des ausgehobenen Erdreiches einen Lohn von 70 h erhalten. Als sie aber bereits 70 m^3 ausgehoben hatten und sie dann auf schwereres Material stießen, verlangten sie die Aufbesserung des Lohnsatzes auf 80 h, welchem Ansuchen auch willfahrt wurde.

Nachdem sie wieder eine Zeit lang gearbeitet hatten, wurden sie eines Tages, weil sie statt zu arbeiten im Schnapsladen sich aufhielten, plötzlich ohne Kündigung entlassen. Sie belangten nun den Baumeister auf Bezahlung des Betrages von 105 K, indem sie nicht blos die Bezahlung ihrer bisher verrichteten Arbeit, soweit der Lohn hiefür nicht durch die erhaltenen Baarvorschüsse getilgt war, sondern auch den Lohn für die noch vorzunehmende, ihnen aber grundlos entzogene Arbeit begehrten.

Dem Klagebegehren wurde lediglich bezüglich des Betrages per 16 K 20 h, die der Beklagte anerkannte, stattgegeben, dagegen wurde das Mehrbegehren von 80 K 80 h abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des eigenen von der Gegenseite zugegebenen Vorbringens der Kläger hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß den Klägern die Aushebung des Erdmateriales gegen den ursprünglichen Akkordsatz von 70 h per m^3 übertragen wurde, daß

die Kläger, nachdem sie 70 m^3 Erdreich ausgehoben hatten, erklärten, nicht weiter arbeiten zu wollen, wenn ihnen der Lohnsatz nicht erhöht würde, daß ihnen darauf für 1 m^3 Erdreich 80 h und für das Auswerfen und Wegführen des Sandes à 80 h per m^3 zugesagt wurde, daß sie ferner tatsächlich die vom Bauleiter angegebenen Quantitäten Erdreich und Sand aushuben und daß ihnen hiefür der Lohn von 164 K 20 h zukam, endlich daß sie bei Beginn der Arbeit einen jeglichen Kündigung ausschließenden Arbeitsvertrag unterschrieben haben.

Vorliegend handelt es sich einzig und allein um die Beantwortung der Frage, ob die Kläger vor Fertigstellung der Arbeit entlassen werden durften oder nicht. Die Beantwortung dieser Frage setzt die Erörterung über den rechtlichen Charakter der Akkordabrede voraus; hiebei ist im Auge zu behalten, daß die Akkordabrede kein Werkvertrag, sondern in erster Linie eine auf veränderte Festsetzung der Lohnhöhe gerichtete Nebenberedung des Arbeitsvertrages ist; hiebei gilt als Regel: die Parteien haben Nichtauflösbarkeit bis zu dem Zeitpunkte gewollt, in dem die Arbeit so weit fertig ist, daß sich die Vergütung für die geleistete Arbeit ohneweiters aus der Festsetzung des Akkordpreises ergibt. Anderseits beherrscht die Abrede des Kündigungsausschlusses auch das Akkord-Arbeitsverhältnis. Darnach muß angenommen werden, daß die Auflösung des Akkord-Arbeitsverhältnisses jederzeit erfolgen kann, wenn sich die bereits geleistete Arbeit nach Maßgabe des vereinbarten Akkordsatzes ohne Schwierigkeiten berechnen läßt. Diese Voraussetzung trifft vorliegend zu, denn aus den beiderseits übereinstimmenden Angaben wurde die bereits fertig gestellte Arbeit richtig bemessen und hiernach der Lohn ziffermäßig richtig berechnet. Die Kläger haben daher keinen Grund, sich wegen der plötzlichen Entlassung beschwert zu halten, weil diese Entlassung nach dem Arbeitsvertrage zulässig war. Nachdem dieser Lohn 164 K 20 h betrug, die Kläger hierauf 148 K als Vorschuß erhalten haben, so verblieb für sie tatsächlich noch ein Lohnrest von 16 K 20 h, welchen Betrag sie vom Beklagten verlangen konnten und der ihnen auch zuzuerkennen war; dagegen war das Klagebegehren hinsichtlich des Mehrbetrages von 88 K 80 h als des auf die angeblich noch auszuhebenden 116 m^3 Erdreich entfallenden Teilbetrages des Lohnes von 92 K 80 h abzuweisen, weil nach dem Gesagten ein eigentlicher Accordlohnvertrag nicht vorlag und die Kläger demnach nicht berechtigt waren zu verlangen, daß ihnen die Arbeit des Erdaushebens bis zu ihrer Vollendung überlassen bleibe. Der zur Klagssumme von 105 K sich ergänzende Betrag von 4 K wurde ihnen für das Auswerfen weiterer 5m^3 Sand à 80 h zuerkannt, da die Kläger nur den Lohn für 25m^3 pro 20 K geltend machten, wogegen ihnen der Beklagte für 30 m^3 Sandausheben 24 K zugestand.

Nr. 553.

Ist in einem Fabriksbetriebe ein Lohntarif angeschlagen, wird aber die Arbeit zu einem geringeren als dem tarifmäßigen Stücklohn vergeben und vorbehaltlos angenommen, so kann der Arbeiter sich nicht auf den Tarif berufen und die Nachzahlung des auf den tarifmäßigen Lohn fehlenden Betrages begehren. (§§ 863 und 883 a. b. G. B., §§ 72 und 88a Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. November 1901, Cr I, 484/1.

Der Generalstreike der Brünner Textilarbeiter im Jahre 1899 hatte unter anderem das Ergebnis, daß der Taglohn um 5 Kreuzer gebessert und den Akkordarbeitern eine Lohnerhöhung in Aussicht gestellt wurde. Der Tuchfabrikant Albert St. einigte sich damals mit seinen Akkordarbeitern über die Art der Lohnerhöhung und stellte auf Grund dieser Einigung einen Lohntarif auf, der in den Werkstätten affichiert wurde. In der Weberei bestand die Lohnerhöhung hauptsächlich in der Gewährung einer Zulage von 50 Kreuzern für jedes Stück Winterware. Nach einiger Zeit stellte Albert St. die Zahlung dieser Lohnzulage ein. Er tat dies in der Art, daß er bei der Übergabe des Garnes an die einzelnen Weber in deren Stuhlbücher die Worte „ohne Zulage" eintragen ließ. An dem angeschlagenen Lohntarife wurde nichts geändert. Ebensowenig wurde ein Nachtrag erlassen.

Der Dampfstuhlweber Wenzel Č. belangte nun nach seinem Austritte Albert St. auf Bezahlung der tarifmäßigen Lohnzulage für 26 Stück Winterware, die er innerhalb seiner Beschäftigungsdauer gewebt hat.

Der Beklagte wies darauf hin, daß der Kläger die Arbeit trotz des im Stuhlbuche jedesmal enthaltenen Zusatzes „ohne Zulage" übernommen und dadurch sich mit der geringen Entlohnung zufrieden gegeben hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger war nicht berechtigt, aus der Tatsache, daß der im Websaale angeschlagene Lohntarif auf Grund einer Einigung zwischen den Akkordarbeitern und dem Inhaber des Fabriksbetriebes zustande gekommen ist und bisher keine Änderung aufweist, Ansprüche auf nachträgliche Ausbezahlung der in diesem Tarife für Winterware vorgesehenen Lohnzulage herzuleiten. Denn sobald der Beklagte von der die Lohnzulage betreffenden Tarifbestimmung nach einiger Zeit wieder abgegangen ist und, sobald die hievon mittels einer Eintragung in die Stuhlbücher verständigten Arbeiter keine Einsprache dagegen erhoben und nicht allein die Arbeit zu dem um die Lohnzulage gekürzten Lohne übernommen, sondern auch die Lohnabrechnung bei

Abgabe der einzelnen Stücke unbemängelt gelassen haben, kann kein Zweifel darüber bestehen, daß die Beteiligten mit der Aufhebung obiger Tarifbestimmung einverstanden waren (§ 863 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Daß an dem im Arbeitssaale affichierten Exemplare des Lohntarifes weder eine Änderung vorgenommen noch ein Zusatz gemacht worden ist, war belanglos. Denn nach dem Gesetze müssen in Fabriksbetrieben nur die im § 88a Gew. O. unter lit. a bis h bezeichneten Arbeitsbedingungen mittels einer von dem Gewerbeinhaber unterschriebenen, von der Gewerbebehörde vidierten und in den Werkstätten angeschlagenen Arbeitsordnung für alle Hilfsarbeiter gemeinschaftlich geregelt werden. Zu diesen Arbeitsbedingungen gehören aber nicht jene über die Art und Höhe der Entlohnung. Mag also auch eine allseitig verbindliche Änderung der durch die Arbeitsordnung zu regelnden Bedingungen des Arbeitsvertrages nur im Wege eines Nachtrages durchführbar sein, der ebenso wie die Arbeitsordnung vom Gewerbeinhaber zu unterschreiben, von der Gewerbebehörde zu vidieren und in den Arbeitsräumen anzuschlagen ist, von einer Änderung der Tarifbestimmungen gilt dies nicht. Aufhebung und Abänderung derselben können demnach bei gegenseitiger Einwilligung auf rechtswirksame Weise in jeder Form, mündlich oder schriftlich, ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen (§§ 863 und 883 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Da im gegenwärtigen Falle, wie oben ausgeführt erscheint, die Aufhebung der tarifmäßigen Lohnzulage bei Winterware durch eine den Arbeitern in den Stuhlbüchern schriftlich bekanntgegebene Verfügung des Beklagten und durch eine stillschweigende Annahmeerklärung seitens der hievon betroffenen Arbeiter geschehen ist, so war der Anspruch des Klägers auf nachträgliche Ausbezahlung der Lohnzulage unbegründet und daher abzuweisen.

Nr. 554.

Wenn die von den Arbeitern unterfertigte, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses betreffende Erklärung und die Arbeitsordnung nicht übereinstimmen, ist der Inhalt der unterfertigten Erklärung maßgebend (§§ 88 a, 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Oktober 1900, Cr. V 1041/00.

38 Zimmerleute hatten am Freitag wegen Lohndifferenzen die Arbeit eingestellt. Da ihnen die Arbeitsbücher erst am Samstag ausgefolgt wurden, klagten sie je $1\frac{1}{2}$ Tageslöhne als Entschädigung ein. Der Beklagte machte geltend, daß nach der Arbeitsordnung der Austritt

nur am Samstag erfolgen darf und daß sich die Kläger durch Unterfertigung einer gedruckten Erklärung den Bestimmungen der Arbeitsordnung unterworfen haben. Die Kläger erwiderten, daß nach der von ihnen unterschriebenen Erklärung das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden konnte.

Den Klägern wurde je ein Taglohn zugesprochen.

Gründe: Aus der Vergleichung der vom Beklagten vorgelegten Arbeitsordnung mit der von den Klägern gefertigten Erklärung ergibt sich, daß bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen diesen beiden Schriftstücken eine Verschiedenheit besteht. Die Arbeitsordnung bestimmt, daß die Entlassung, respektive der Austritt nur an jedem Samstage erfolgen könne, während nach der Erklärung der Unterfertiger davon Kenntnis nimmt, daß das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst werden kann, ohne Hervorhebung des Umstandes, daß dies nach der Arbeitsordnung nur am Samstag zulässig ist.

Infolge dieser Hervorhebung einer einzelnen Bestimmung der Arbeitsordnung bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mußte der Unterfertiger der Erklärung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an jedem Tage für zulässig halten und die Einsichtnahme in die Arbeitsordnung als entbehrlich betrachten. Dagegen hätte er sich in dem Falle, als durch die Erklärung die Kenntnisnahme von der Arbeitsordnung und die Unterwerfung unter dieselbe ohne weiteren Beisatz bestätigt wurde, nicht auf Unkenntnis der Arbeitsordnung stützen können. Es kann daher bloß dasjenige als beiderseitiger Vertragswille angesehen werden, was dem Kläger zur unmittelbaren Kenntnis gebracht wurde. Demgemäß erscheinen die Kläger auch berechtigt, jederzeit auszutreten, und war die Zurückbehaltung der Arbeitsbücher bis Samstag nicht gerechtfertigt. Für den durch Zurückbehaltung der Arbeitsbücher entstandenen Schaden infolge Verdienstentgang ist der Beklagte gemäß § 80 g Gew. O. verantwortlich, hiebei kann jedoch lediglich der Samstag in Betracht kommen, da der Freitag-Nachmittag unter allen Umständen als verloren zu betrachten ist und auf die Möglichkeit, einen anderen Arbeitsposten anzutreten, nur vom nächsten Tage an gerechnet werden kann. Denn selbst bei sofortiger Aushändigung der Arbeitsbücher am Freitag wäre mit Rücksicht auf die zur Ausstellung der Arbeitsbestätigungen erforderliche Zeit der Freitag-Nachmittag jedenfalls verstrichen, ohne daß dem Beklagten dabei eine Schuld beigemessen werden könnte. Der Austritt der Kläger war unvermutet und der Beklagte nicht vorbereitet. Es war den Klägern daher bloß die Entschädigung für einen Tag pro 3 K 60 h zuzuerkennen, das Mehrbegehren dagegen abzuweisen.

Nr. 555.

Die bei vorzeitiger Entlassung gesetzlich normierte Verpflichtung zur Vergütung des Lohnes und der sonst vereinbarten Genüsse kann durch Parteiendisposition in anderer Weise bestimmt werden (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Oktober 1900, Cr. VI, 1041/00.

Kläger verweigerte wegen unzulänglicher Kost die Arbeit und wurde deshalb vom Beklagten entlassen. Kläger forderte die Zahlung des für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist entfallenden Lohnes und die Entschädigung für die mit 3 K pro Tag bewertete Verpflegung.

Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens, legt die vom Kläger unterfertigte schriftliche Erklärung vom 1. Oktober 1899 vor, worin letzterer gleich anderen mitunterfertigten Bediensteten erklärt, daß er mit der eingeführten 14tägigen Kündigung einverstanden ist, daß er ferner, falls ihm gekündet und auf seine Dienstleistung verzichtet werde, nur auf Bezahlung seines 14tägigen Lohnes, aber auf Quartier und Kost keinen Anspruch habe.

Das Gewerbegericht hat die Entlassung als unbegründet erkannt, jedoch dem Kläger nur den Lohn für 14 Tage zugesprochen, das Begehren um Entschädigung für die Verpflegung jedoch abgewiesen.

Gründe: Auf eine Entschädigung wegen Entgang der sonst vereinbarten Genüsse, nämlich der Verpflegung, hat der Kläger mit Rücksicht auf die schriftliche Abmachung vom 1. Oktober 1899 keinen Anspruch. Denn darin erklärt er in giltiger Form, im Falle einer vorzeitigen Entlassung auf Entschädigung für Quartier und Kost keinen Anspruch zu haben.

Nr. 556.

Wenn schriftliche Form verabredet ist, kommt der gewerbliche Arbeitsvertrag erst mit der Unterfertigung der Vertragsurkunde zustande (§ 884 a. b. G. B.).

Bei Nichterfüllung der Verabredung eines künftigen Arbeitsvertrages kann nicht unmittelbar auf Schadenersatz, sondern nur auf genaue Erfüllung des Vertrages und Ersatz geklagt werden (§§ 936 und 919 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. November 1902, Cr. I, 966/2.

Die 16jährige L. G. hat im Oktober 1901 mit dem A. G. eine Vereinbarung getroffen, womit sie sich als Arbeiterin in seiner Spiegel-

fabrik auf ein ganzes Jahr verdungen hat. Nach einigen Tagen hat sie um Enthebung von ihren Vertragspflichten ersucht, indem sie vorspiegelte, daß sie ihre kranke Mutter pflegen müsse. Indessen ist sie in die Fabrik des Konkurrenten eingetreten, wo sie das ganze Jahr hindurch gearbeitet hat.

Im Oktober 1902 meldete sie sich wieder beim Fabrikanten A. G. und machte auf sein Verlangen eine Probearbeit. Der Fabrikant erklärte, er werde sie vom 1. November 1902 auf ein Jahr mit einem Monatsgehalte von 32 K aufnehmen, jedoch müsse der Vertrag schriftlich mit ihrem Vater abgeschlossen werden, damit er die Sicherheit habe, daß die Arbeiterin nicht nach einigen Tagen den Vertrag breche. Auch müsse L. G. einen geübten Gehilfen suchen, weil sie ohne solchen keine Arbeit verrichten könne. L. G. konnte jedoch lange keinen Gehilfen finden. Als sie mit dem Vater am 9. November 1902 in der Fabrik (ohne Gehilfen) erschien, hat der Fabrikant sein früheres Versprechen wiederholt. Am 17. November 1902 ist die L. G. in die Fabrik gekommen und hat ihre jüngere Schwester als Gehilfin vorgestellt. Der Fabrikant war damit nicht zufrieden und erklärte, daß er keinen Vertrag mit L. G. eingehen will. L. G. behauptet, daß sie auf das Wort des A. G. die Arbeit gekündigt habe und nun ein ganzes Jahr hindurch ohne Beschäftigung bleiben müsse. Da der Fabrikant die Verabredung bezüglich ihrer Aufnahme in die Arbeit nicht zugehalten habe, klagte sie ihn auf Entschädigung von 384 K.

Das Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen dem Gewerbetreibenden und seiner Hilfsarbeiterin ist Gegenstand freier Übereinkunft (§ 72 Gew. O.). Dem Belangten stand es also frei zu fordern, daß der Vertrag in schriftlicher Form geschlossen werde. Da ein schriftlicher Vertrag nicht zustande gekommen ist, kann der Vertrag für geschlossen nicht angesehen werden (§ 884 a. b. G. B.). Die Erklärungen der Parteien, welche sie gegenseitig gemacht haben, waren Vorverhandlungen, welche zum Vertrage führen sollten (§ 861 a. b. G. B.), sie bilden aber keinen Arbeitsvertrag. Da der Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen ist, kann auch der Anspruch auf Entschädigung wegen Nichterfüllung nicht gestellt werden.

Die Frage, ob die Verhandlungen der Parteien als eine Verabredung eines künftigen Vertrages nicht gelten können, wurde mit Rücksicht auf das gestellte Klagebegehren einer näheren Erörterung nicht unterzogen. Im Sinne des § 84 Gew. O. kann der Gewerbeinhaber nicht auf Zuhaltung des Arbeitsvertrages, sondern nur auf Entschädigung verurteilt werden. Dieses jedoch nur dann, wenn er einen Hilfsarbeiter ohne einen gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig entläßt. Der Fall, wenn der Arbeitgeber die Verabredung eines künftigen

Arbeitsvertrages nicht zuhält, ist in der Gewerbeordnung nicht geregelt; es müssen also die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches angewendet werden, u. zw. nicht nur die Vorschrift des § 936 über den künftigen Vertrag insbesondere, sondern auch die allgemeine Vorschrift des § 919, welche im Falle der Nichterfüllung eines Vertrages nur die genaue Erfüllung desselben und Ersatz zu fordern berechtigt. Die Klage auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung ohne vorausgehende Klage auf Erfüllung ist unzulässig.

Nr. 557.

Die für die Vermittlung eines Geschäftes bezahlte Provision kann bei nachträglicher Rückgängigmachung des Geschäftes nicht zurückgefordert werden (§ 1435 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Dezember 1901, Cr. I, 570/1.

Der Kläger (Platzagent) bezog von dem Beklagten (Uhren-, Bilder- und Spiegelhändler) für die durch ihn vermittelten Ratengeschäfte eine Provision von 20 Prozent des Kaufpreises, u. zw. 15 Prozent unmittelbar nach dem Zustandekommen des Geschäftes. 5 Prozent nach Eingang des halben Preises. Die nach den Geschäftsabschlüssen fälligen 15 Prozent wurden zur Gänze ausbezahlt. Dagegen wurde dem Kläger von den später fällig gewordenen 5 Prozent ein Betrag von 3 K 60 h vorenthalten. Gegen die auf Bezahlung des einbehaltenen Betrages gerichtete Klage wendete der Beklagte ein, daß ein von dem Kläger vermitteltes Geschäft infolge Uneinbringlichkeit des Kaufpreises (24 K) rückgängig gemacht worden sei und daß deshalb der Kläger die ihm von diesem Geschäfte bereits ausbezahlten 15 Prozent der Provision im Betrage von 3 K 60 h zurückzuerstatten habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Aus dem Inhalte der über die Provision getroffenen Vereinbarung ging hervor, daß nur ein Viertel der bedungenen Provision mit der Einbringlichkeit des Kaufpreises in Verbindung gebracht und von dem Eingange der Hälfte desselben abhängig gemacht worden ist. Im übrigen war die Provision lediglich von dem Abschlusse des Geschäftes bedingt. Ist ein Verkauf zustandegekommen, so gebührten dem Kläger für seine Vermittlertätigkeit 15 Prozent des Kaufpreises, unabhängig davon, was weiter geschah. Ging wenigstens die Hälfte des Preises ein, so erwarb der Kläger noch weitere 5 Prozent, u. zw. auch dann, wenn die zweite Hälfte des Preises uneinbringlich wurde.

Ging jedoch gar nichts oder weniger als die Hälfte des Kaufpreises ein, so waren wohl die erwähnten 5 Prozent für ihn verloren, nicht aber auch die bereits erworbenen 15 Prozent. Nicht anders lag der Fall, wenn der Beklagte einem ihm vom Kläger zugeführten Käufer gegenüber zur Vertragsauflösung schritt. Auch diese nachträglich eingetretene Tatsache konnte den von keiner anderen Bedingung als dem Kaufabschlusse abhängigen und demnach im Augenblicke der Perfektion des Kaufes erworbenen Provisionsanspruch nicht aufheben. Es ist demnach nicht richtig, wenn der Beklagte behauptet, daß für den Kläger der rechtliche Grund, den Provisionsbetrag von 3 K 60 h zu behalten, deswegen aufgehört habe, weil das Geschäft, von dem dieser Betrag als 15prozentige Provision entrichtet worden ist, nachträglich rückgängig gemacht wurde (§ 1435 a. b. G. B. und Art. 1 H. G. B.). Der rechtliche Grund besteht vielmehr zufolge obiger Ausführungen nach wie vor. Der Beklagte war infolgedessen nicht berechtigt, den Betrag von 3 K 60 h von einer später fällig gewordenen Provisionsforderung des Klägers zurückzubehalten. Er war daher zur Herauszahlung des einbehaltenen Betrages zu verurteilen.

Nr. 558.

Die bloße Vorführung des Hilfsarbeiters vor den Untersuchungsrichter wegen Verdachtes einer an seinem früheren Arbeitgeber begangenen strafbaren Handlung ist kein Grund zur sofortigen Entlassung (§ 82, lit d und i, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 1. Februar 1901, Cr. I, 21/1.

Kläger wurde am 15. Jänner 1901 vom Beklagten als Tischlergehilfe in Arbeit genommen, am 26. Jänner 1901 aber wieder entlassen, weil Kläger an diesem Tage wegen Verdachtes einer Veruntreuung an seinem früheren Arbeitgeber verhaftet und dem Untersuchungsrichter vorgeführt wurde. Kläger, welcher, bereits am 27. Jänner 1901 aus der Haft entlassen, sich vergebens zur Fortsetzung der Arbeit beim Beklagten meldete, beansprucht die Lohnentschädigung für die ihm entgangene gesetzliche Kündigungsfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Entlassung des Klägers durch den Beklagten entbehrt der gesetzlichen Grundlage, weil auf die bloße Vorführung des Hilfsarbeiters vor den Untersuchungsrichter wegen des Verdachtes einer von demelben vor seinem Arbeitseintritte begangenen strafbaren Handlung weder die Bestimmungen des § 82, lit. d, noch jene des § 82, lit i, Gew. O. Anwendung finden, weshalb der Beklagte gemäß § 84 Gew. O. dem Kläger ersatzpflichtig ist.

Nr. 559.

Auch im Falle des Abschlusses eines Arbeitsvertrages mit der Gültigkeit bis zu einem bestimmten Zeitpunkte kann der Arbeitgeber den Arbeiter vor diesem Zeitpunkte entlassen und auf dessen Dienstleistung verzichten. Dem Arbeiter bleibt nur vorbehalten, seine Lohn- und Entschädigungsansprüche für die Zeit von der Entlassung bis zum Zeitpunkt, mit welchem das Arbeitsverhältnis vertragsmäßig endigen sollte, zu stellen (§§ 919 und 1160 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. September 1900, Cr. IV, 1369/00.

Der Kläger gibt an: Er sei laut schriftlichen Vertrages vom 24. Juni 1898 vom Beklagten als Färber auf die Dauer von fünf Jahren, und zwar bis 30. Juli 1903 aufgenommen, am 18. August 1900 aber ohne Grund entlassen worden. Kläger beantragt zu erkennen: die von dem Beklagten M. N. wider ihn am 18. August 1900 ausgesprochene Entlassung bestehe nicht zu Recht und es liege ein rechtmäßiger Grund zur Entlassung nicht vor. Gegner sei vielmehr schuldig anzuerkennen, daß Kläger zufolge Vertrages vom 24. Juni 1898 vor Ablauf des 30. Juli 1903 nicht ohne rechtmäßigen Grund verabschiedet werden könne und daß ein rechtmäßiger Grund zu seiner Verabschiedung nicht vorliege.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Abgesehen davon, daß für den klägerischen Feststellungsanspruch die Voraussetzung des § 228 Z. P. O., nämlich das Interesse an der alsbaldigen Feststellung mangelt, war das Klagebegehren abzuweisen, denn aus dem Gesetze ergibt sich nicht, daß der Gewerbeinhaber den Kläger nicht vor dem 30. Juli 1903 entlassen durfte. Die Regel des § 919 a. b. G. B., daß kein Teil einseitig vom Vertrage abgehen kann, findet zwar für Lohnverträge auf bestimmte Zeit auch im § 1160 a. b. G. B. Ausdruck, und nach dieser Gesetzesstelle darf der Beklagte den Kläger ohne rechtmäßigen Grund vor Verlauf der Zeit nicht entlassen.

Allein, es liegt in der Natur der Sache, daß der Arbeiter nicht berechtigt sein kann, dem Arbeitgeber die verabredete Dienstleistung aufzudringen. Auf diese kann der Arbeitgeber jederzeit verzichten. Die Bestimmung des § 1160 a. b. G. B. kann nur dahin aufgefaßt werden, daß der Arbeitgeber, falls nicht ein rechtmäßiger Entlassungsgrund vorliegt, trotz der vorzeitigen Entlassung Lohn oder Entschädigung gewähren muß, nicht aber, daß er ihn bis zum 30. Juli 1903 arbeiten lassen müßte, ihn nicht verabschieden dürfe. Da nach dem

Gesagten das Recht, zu entlassen, dem Beklagten ungeachtet des Vertrages vom 24. Juni 1898 zusteht, konnte auch dem Feststellungsbegehren, daß die Entlassung nicht zu Recht bestehe, beziehungsweise daß der Beklagte den Kläger nicht entlassen könne — keine Folge gegeben werden.

Die vom Kläger angebrachte Berufung wurde im Einverständnisse mit dem Beklagten infolge außergerichtlichen Vergleiches zurückgezogen.

Nr. 560.

1. Der Unternehmer ist dem Akkordarbeiter zum Ersatze des Schadens verpflichtet, wenn er ihn wegen Arbeitsmangel nicht voll beschäftigen kann.

2. Der nach § 273 Z. P. O. festzusetzende Schadenersatz richtet sich nach dem Betrag, den der Arbeiter im Gewerbe tatsächlich verdient hat.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 29. April 1902, Cr. I, 249/2.

Der Kläger war in der elektrotechnischen Maschinenfabrik der geklagten Aktiengesellschaft in Prag seit 22. Juni 1901 Gußgießer gegen Akkordlohn, verdiente in diesem Arbeitsverhältnisse bis 24. März 1902, demnach in 9 Monaten wöchentlich im Durchschnitte 24 K 63 h bei täglich 10stündiger Arbeit und wurde zur Krankenversicherungskasse mit einem für jede Stunde mit 30 h berechneten wöchentlichen Lohne im Betrage von 18 K angemeldet.

Nach der Fabriksordnung kann die tägliche Arbeitszeit um 2 Stunden verkürzt werden, es muß dieß jedoch den Arbeitern 7 Tage vorher bekannt gegeben werden.

Wegen Mangels an Bestellungen hat die Firma viele Arbeiter nach vorheriger wöchentlicher Kündigung entlassen, die Produktion wurde auf die Erzeugung von vorrätigen Formaturen für Stahlwarenfabrikation beschränkt und die Arbeit mit billiger Rücksichtnahme auf die bisherigen Leistungen der Arbeiter verteilt.

Diese verdienten vom 25. März 1902 an weniger als sonst, der Kläger namentlich in der ersten Woche nur 14 K 20 h, in der zweiten Woche 9 K 82 h und in der dritten Woche bis 14. April bloß 14 K 93 h.

Nachdem die Arbeiter aus dem obangeführten Grunde nicht voll beschäftigt werden konnten, hat die Fabriksverwaltung die tägliche Arbeitszeit seit 7. April auf 8 Stunden reduziert, ohne daß dieß 7 Tage vorher den Arbeitern bekannt gegeben wurde.

Bei dieser Sachlage hat Kläger am 14. April die Annahme der weiter zugewiesenen Arbeit abgelehnt, die bis dahin übernommenen Arbeiten beendet, am 15. April abgeführt und die Arbeit sodann verlassen. Er belangt die Fabrik:

1. Auf Verdienstentgang für 3 Wochen seit 25. März 1902, weil er nicht voll beschäftigt wurde und bei voller Beschäftigung in diesen 3 Wochen wenigstens je 30 K, im ganzen daher 90 K verdient hätte, dagegen nur 38 K 02 h verdiente, somit auf die Differenz im Betrage von 51 K 98 h.

2. Auf Lohnvergütung für die vereinbarte vom 15. April laufende 7tägige Kündigungsfrist im Betrage von 30 K.

Der Klage wurde ad 1 rücksichtlich des Teilbetrages per 15 K 05 h stattgegeben, rücksichtlich des Restes von 36 K 93 h, wie auch ad 2, die Klage zurückgewiesen.

Gründe: Als Akkordarbeiter mit Bestimmung einer 10stündigen Arbeitszeit konnte Kläger ununterbrochene Beschäftigung während der Arbeitsstunden nach Maßgabe seiner tatsächlichen Arbeitskraft beanspruchen und es durfte dieses Recht durch Zuweisung von weniger Arbeit nicht geschmälert werden.

Aus dem Tatbestande ergibt sich aber, daß der Kläger in den bezeichneten 3 Wochen seit 25. März 1902 nicht voll beschäftigt wurde; die Ersatzpflicht der geklagten Firma beruht somit auf der Übertretung der Vertragspflicht (§ 1295 a. b. G. B.), weil sich der geltend gemachte Zufall, die ungenügende Beschäftigung des Klägers infolge momentaner Arbeitsstockung, nicht in der Person des Klägers, sondern in dem Vermögen der Firma ereignet hat, der Zufall kann daher nur die letztere allein treffen (§ 1311 a. b. G. B.).

Wegen der unzureichenden Beschäftigung in der ersten Woche (der Kläger verdiente bloß 14 K 20 h, daher um 10 K 43 h weniger als sein Durchschnittslohn für 9 Monate betrug) kann nicht schlechtwegs behauptet werden, daß die Geklagte eine wesentliche Vertragsbestimmung verletzt habe, anderseits kann aber auch nicht angenommen werden, daß der Kläger mit der geringeren Arbeitszuweisung einverstanden war.

Als aber in der zweiten Woche der Verdienst des Klägers auf 9 K 82 h sank und die Fabriksverwaltung sogar gegen die Bestimmung der Fabriksordnung am 7. April die Arbeitszeit — ohne es 7 Tage vorher den Arbeitern angesagt zu haben — auf 8 Stunden täglich reduzierte, da hätte sich Kläger nicht erst am 15. April, sondern gleich am 7. April zum Verlassen der Arbeit entschließen sollen, weil an jenem Tage der gesetzliche Grund hiezu nach § 82 a, lit. b Gew. O. wegen Reduzierung der Arbeitszeit nicht mehr vorhanden war und sich Kläger am 14. April mit der am 7. April festgesetzten

kürzeren Arbeitszeit hätte zufriedenstellen müssen. Allerdings konnte er nach Übergabe der Akkordarbeit auch noch am 15. April die Arbeit verlassen, aber nicht mehr mit der Rechtswirkung des Anspruches auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist, indem die am 7. April herabgesetzte Arbeitszeit vom 14. April ab für die Arbeiter bindend war. Nachdem ferner kein Grund zur Annahme vorliegt, daß Kläger auch dann noch, bei einer 8 stündigen Arbeitszeit nicht nach Maß seiner Leistungskraft beschäftigt worden wäre, so stellt sich das Klagebegehren auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist seit 15. April 1902 als unbegründet dar, daher die Klage ad Punkt 2, abgewiesen werden mußte.

Belangend aber den während der drei Wochen bis inklusive 14. April erlittenen Schaden ist zunächst hervorzuheben, daß derselbe in dem Verdienstverluste besteht, welchen die Firma dem Kläger wegen nicht entsprechender Beschäftigung desselben in den ersten zwei Wochen und auch dadurch verursacht hat, daß die Arbeitszeit fabriksordnungswidrig gleich vom 7. April an abgekürzt wurde.

Der Durchschnittslohn des Klägers für neun Monate konnte der Schadensbemessung nicht zugrunde gelegt werden, weil die Fabrik nicht verpflichtet war, ihn mit einem solchen Verdienste zu beschäftigen, umsoweniger kann der Kläger zur Geltung bringen, daß er wöchentlich 30 K verdienen kann, weil für die Beurteilung des Schadens nicht die ganze Leistungskraft des Klägers, sondern lediglich dessen wirkliche Leistung im Betriebe maßgebend ist.

Die Festsetzung des Schadensbetrages kann im vorliegenden Falle nicht anders als nach der Bestimmung des § 273 Z. P. O. erfolgen.

Wird nun erwogen, daß der höhere Durchschnittslohn des Klägers besonders auf die häufigen Überstunden zurückzuführen ist, welche hier gar nicht in Betracht kommen können, weil die Firma den Kläger länger als durch 10 Stunden zu beschäftigen nicht verpflichtet war, erachtet das Gericht mit Rücksicht auf die eigenen Erfahrungen über die Einkünfte der Arbeiter in Betrieben dieser Art, namentlich aber mit Rücksicht auf die wirklichen Dienstleistungen des Klägers im Betriebe, daß der tägliche Lohn bei 10stündiger Arbeitszeit mit 3 K angemessen erscheint, die Geklagte daher ad Punkt 1 der Klage zum Ersatze der Differenz dieses entsprechenden Lohnes für die drei Wochen im Betrage von 54 K und dem erhaltenen Lohne per 38 K 95 h (15 K 05 h) zu verurteilen war, rücksichtlich des Mehrbetrages dagegen die Klage abgewiesen werden mußte.

Nr. 561.

Als gewerblicher Unternehmer kommt nur jener in Betracht, auf dessen Namen das Gewerbe bei der Gewerbebehörde angemeldet wurde, nicht aber jener, für dessen Rechnung es angeblich betrieben wird (§§ 11—14 Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Februar 1901, Cr. III 261/1.

Die Klage des Selchergehilfen Stanislaus K. gegen einen Advokaten als angeblichen Inhaber des auf den Namen des Bruders des Beklagten betriebenen Selchergeschäftes wurde wegen Nichtzuständigkeit des Gewerbegerichtes als zur Bestimmung einer Tagsatzung nicht geeignet zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte verwiesen.

Gründe: Gemäß § 1 des Gew. Ger. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, sowie zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander. Wie auf Grund des zweiten Absatzes der bezogenen Gesetzesstelle weiters angenommen werden muß, ist als Unternehmer — abgesehen von den Eisenbahn- und Dampfschiffahrts-Unternehmern — derjenige anzusehen, welcher als Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung zu gelten hat.

Als Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung kann aber bei freien Gewerben nur derjenige gelten, welcher in Gemäßheit des § 11 und 12 Gew. O. sein Gewerbe bei der Gewerbebehörde anmeldet, und dem von der Behörde gemäß § 13 der Gew. O. zu seiner Legitimation ein Gewerbeschein ausgefertigt wird. Bei handwerksmäßigen Gewerben, und ein solches ist das Selchergewerbe, um welches es sich im gegebenen Falle handelt, gemäß Min. Vdg. vom 30. Juni 1884, R. G. Bl. Nr. 110, ist außerdem zum Antritte der Nachweis der im § 14 der Gew. O. erwähnten Befähigung erforderlich.

Im vorliegenden Falle richtet sich die Klage gegen einen Advokaten. In der Klage wird behauptet, daß der Beklagte angeblich für seinen Bruder Johann N. den Kläger in dem in Wien, X. Bezirk befindlichen Selchergeschäfte als Gehilfen angestellt habe, daß dieses Geschäft tatsächlich dem Beklagten gehöre, daß dessen Bruder nur ein Strohmann sei, und daß der Beklagte nur wegen der Inkompatibilität des Betriebes eines Selcherladens mit dem Berufe eines Advokaten nicht auch gegenüber den Behörden als Eigentümer und Unternehmer des Selchwarengeschäftes hervortreten konnte.

Es wird daher in der Klage selbst zugegeben, daß der Beklagte nicht Unternehmer im Sinne der §§ 11 bis 14 der Gew. O. ist.

Mit Rücksicht hierauf mußte daher gemäß § 23, 2. Absatz des Gew. Ger. G. die vorliegende, nicht gegen einen gewerblichen Unternehmer gerichtete Klage als zu den ordentlichen Gerichten gehörig wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen werden.

Nr. 562.

Durch Nichtanmeldung eines handwerksmäßigen Gewerbes und Nichtabnahme des Arbeitsbuches beim Antritte der Arbeit wird die Anwendung der Gewerbeordnung und speziell des VI. Hauptstückes nicht ausgeschlossen (Art. IV, Einf. Pat., §§ 14, 80c und 73, Abs. 1 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. August 1901, Cr. I, 1300/1.

Der wegen grundloser Entlassung auf Kündigungsentschädigung belangte Beklagte wendete die Inkompetenz des Gewerbegerichtes ein: Er mache zwar verschiedene Kleiderstücke auf Bestellung der Kaufleute, beschäftige gewöhnlich 3 Hilfsarbeiter, und verdiene auf diese Weise sein tägliches Brot, — er sei jedoch bei der k. k. Bezirkshauptmannschaft nicht angemeldet, sei nicht Mitglied der Schneidergenossenschaft und auch kein selbständiger Gewerbeinhaber. Deswegen könnte er nicht beim Krakauer Gewerbegerichte, sondern nur beim Bezirksgerichte in Podgórze belangt werden.

Kläger hätte keinen Anspruch auf 14tägige Kündigung, weil er bei keinem Schneidermeister gearbeitet hat und sein Arbeitsbuch vom Belangten nicht übernommen wurde. Was er verdient hat, sei ihm ausbezahlt worden.

Die Einwendung der Inkompetenz des Gewerbegerichtes wurde nicht berücksichtigt und der Belangte nach dem Klagebegehren verurteilt.

Gründe: Die Bestimmungen der Gewerbeordnung gelten für die gewerbemäßig betriebenen Beschäftigungen, welche nicht ausdrücklich ausgenommen wurden (Art. IV des Einf. Pat.); es macht keinen Unterschied, ob das Gewerbe im Groß- oder Kleinbetriebe ausgeübt wird. Zur Anwendung der Gewerbeordnung reicht es aus:

a) daß der Belangte als Schneider arbeitet,
b) daß dies seine regelmäßige, fortdauernde Beschäftigung bildet,
c) welche in der Absicht, den Gewinn daraus zu ziehen, — also gewerbemäßig betrieben wird, und
d) daß der Betrieb auf eigene Rechnung des Belangten, also selbständig stattfindet.

Der Mangel des formellen Erfordernisses der Anmeldung (§ 14 Gew. O.) und des Gewerbescheines begründet keine Ausnahme vom obigen Grundsatze, weil niemand durch Übertretung des Gesetzes (§ 132, lit. a Gew. O.) die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen ausschließen kann. Da also der Belangte als selbständiger Gewerbeinhaber betrachtet werden muß, ist auch das hiesige Gewerbegericht sachlich und örtlich zuständig (§ 1 Gew. Ger. Ges. und § 2 M. V. vom 13. November 1899, Nr. 220 R. G. Bl.).

Der Gewerbeinhaber war gemäß § 80 e Gew. O. verpflichtet, das ihm vorgelegte Arbeitsbuch des Klägers in Aufbewahrung zu nehmen; durch Nichtbeobachtung dieser Vorschrift hat er eine Übertretung (§ 321 Str. G. B.) begangen, das Wesen und die rechtlichen Folgen des Arbeitsverhältnisses wurden dadurch nicht geändert. Zur Anwendung des VI. Hauptstückes der Gew. O. reicht aus die Tatsache, daß der Kläger im Gewerbebetriebe regelmäßig bei einer Gewerbeunternehmung beschäftigt war (§ 73, Abs. 1 Gew. O.). Daraus ergibt sich für den Kläger das Recht auf 14tägige Kündigung und bei ungerechtfertigter Entlassung auf Entschädigung (§§ 77, 82 und 84 Gew. O.), welche im Sinne des § 273 Civ. P. O. nach dem bisherigen durchschnittlichen Stücklohne auf 24 K 60 h festgestellt wurde.

Nr. 563.

1. Der für eine Partei als Stellvertreter vor Gericht erscheinende Angestellte muß Vollmacht haben. (§ 25, Gew. Ger. G. u. 30 Z. P. O.)

2. Das Gericht ist nach § 38 Z. P. O berechtigt, den Angestellten ohne Vollmacht einstweilen als Bevollmächtigten zuzulassen (aber nicht verpflichtet.)

3. An die Säumnisfolge (Wahrannahme des tatsächlichen Vorbringens der erschienenen Partei) ist auch das Berufungsgericht gebunden (§ 31 Gew. Ger. G.), es kann jedoch auf Grund des Sachverhaltes das Versäumnisurteil meritorisch abändern. (§§ 396, 442, Z. P. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 2. März 1901, Cr. I, 187/1, und des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 23. März 1901, Cg. VI 83/1.

Kläger Anton L. belangte die Metallwarenfabrik Ferdinand Sch. & Co. auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 341 K, indem er anführt, daß er von der beklagten Firma am 21. Jänner 1901 als Akkordarbeiter, ohne daß über die Entlohnung eine Vereinbarung getroffen wurde, zur Anfertigung von 1500 Stück Halskarabiner aufgenommen, am 23. Februar 1901 aber vor Fertigstellung der Akkordarbeit grundlos entlassen wurde; er verlange pro Stück Halskarabiner

24 h, abzüglich einer Anzahlung von 19 K, den Restbetrag von 341 K als Entschädigung.

Der zur ersten Tagsatzung für die beklagte Firma ohne Vollmacht erschienene Angestellte Karl L. wurde zu deren Vertretung nicht zugelassen und dem Antrage des Klägers gemäß das Versäumnisurteil erlassen und dem Klagebegehren stattgegeben.

Das k. k. Landesgericht Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten hat mit dem Urteile vom 22. März 1901, Cg. VI 83/1, der Berufung des Beklagten teilweise Folge gegeben, das angefochtene Urteil abgeändert und zu Recht erkannt: Die beklagte Firma ist schuldig, dem Kläger den Betrag von 26 *K* binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution zu bezahlen. Mit dem Mehrbegehren wird der Kläger abgewiesen.

Gründe: Die von dem Beklagten gemäß § 477, Z 4, Z. P. O. behauptete Nichtigkeit liegt nicht vor, denn die Ladung des Beklagten ist ordnungsgemäß erfolgt. In dem Umstande, daß der erste Richter den für die beklagte Firma erschienenen Karl L. nicht gemäß § 38 Z. P. O. zur Vertretung zuließ, kann eine Nichtigkeit nicht gefunden werden, weil es dem Ermessen des Gerichtes überlassen ist, ob dasselbe von der im § 38 Z. P. O. erwähnten Ermächtigung Gebrauch machen soll oder nicht.

Trotzdem § 31, Gew. Ger. G. bestimmt, daß vor dem Berufungsgerichte die Sache von neuem zu verhandeln sei, sind die Normen der Zivilprozeßordnung über die Rechtsfolgen der Versäumnis einer Partei hiedurch nicht aufgehoben. Dies ergibt sich daraus, daß bei einer anderen Auslegung des § 31 Gew. Ger. G. es der Partei freistehen würde, sich in I. Instanz kontumazieren zu lassen, um erst in II. Instanz mit ihren Einwendungen gegen den Klageanspruch hervorzutreten; die Verhandlung I. Instanz hätte dann keinen Zweck und ließe sich auf diese Weise leicht und ohne jeden Nachteil für die säumige Partei eine Verschleppung der Entscheidung erzielen. Dies liegt aber weder im Wortlaute des § 31 Gew. Ger. G. noch in der Absicht des Gesetzgebers. Die Folge der Versäumung der ersten Tagsatzung ist gemäß §§ 396 und 442 Z. P. O., daß die tatsächlichen Behauptungen des Klägers für wahr zu halten sind und daß demnach auch das Berufungsgericht an diese Annahme gebunden ist.

Dies vorausgeschickt, ist der im Tatbestande des Urteiles I. Instanz erwähnte Sachverhalt als feststehend anzunehmen, wonach der Kläger die Anfertigung von 1500 Stück Halskarabinern ohne Vereinbarung über die Entlohnung übernahm.

Anders steht es bezüglich der Höhe seines Anspruches. Diesbezüglich hat der Kläger, wie aus der Klage und dem Tatbestande des ersten Urteiles hervorgeht, keine Tatsachen behauptet, aus denen die

Angemessenheit seiner Forderung von 24 h pro Stück hervorginge. Das Gewerbegericht hat daher auch die Entlohnung gemäß § 273 Z. P. O. nach freiem Ermessen festgesetzt.

An diesen Ausspruch war das Berufungsgericht, da ein tatsächliches Vorbringen des Klägers in dieser Hinsicht nicht vorliegt, nicht gebunden. Dasselbe kam vielmehr, unterstützt durch die Sachkenntnisse seiner Beisitzer zur Überzeugung, daß eine Entlohnung von 3 h pro Stück vollkommen angemessen sei. Hiebei ging es von folgenden Erwägungen aus: Arbeiter wie der Kläger beziehen notorisch keinen höheren Taglohn als 4 K, höchstens 4 K 50 h. Wenn nun der Kläger wirklich die volle Anfertigung der Karabiner, das heißt nicht nur deren Zusammensetzung aus je zwei rohgegossenen Stücken, sondern auch deren weitere Bearbeitung vorzunehmen hatte, so konnte er, da der Guß sehr oft ungleich ist pro Tag durchschnittlich 150 Stück verfertigen. Diese Zahl, in Vergleich gezogen mit dem obigen höchsten Taglohn, der ihm als Akkordarbeiter zuzuerkennen ist, ergibt (4 K 50 h : 150) einen Betrag von 3 h pro Stück. Es gebühren ihm daher 45 K, wovon 19 K, die er bereits erhielt, in Abzug kommen, so daß ihm noch restliche 26 K zuzusprechen waren, während seine Mehrforderung unbegründet erscheint.

Nr. 564.

Das Verschweigen eines zum Ausschanke erhaltenen Fasses Bier bei der Abrechnung durch den Schankburschen berechtigt den Wirt zu dessen Entlassung (§ 82 lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 16. Oktober 1901, Cr. I. 264/1.

Der Beklagte entließ den bei ihm als Schankburschen bediensteten Kläger deswegen, weil dieser ein zum Ausschanke erhaltenes Faß Bier in das betreffende Einschreibbuch nicht eintrug und dasselbe auch bei der folgenden Abrechnung verschwieg, so daß er dem Beklagten den entsprechenden Betrag nicht abzuführen hatte. Die vom Kläger bestrittene Übernahme des Fasses Bier wurde dnrch die Aussagen der vernommenen Zeugen bestätigt.

Das Klagebegehren auf Entschädigung für den Entgang der vereinbarten Kündigungsfrist von 14 Tagen wurde abgewiesen, weil das Vorgehen des Klägers, welches auf Grund der Zeugenaussagen als bewiesen angenommen wurde, eine strafbare Handlung begründet, die ihn des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig erscheisen läßt und seine sofortige Entlassung nach § 82, lit. d Gew. O. rechtfertigt, weshalb auch der Entschädigungsanspruch nach § 84 Gew. O. ausgeschlossen ist.

565.

Klagen der Erben eines Arbeiters wider den Arbeitgeber des Letzteren wegen eines Anspruches aus dem Lohnverhältnisse gehören nicht vor die Gewerbegerichte, sondern vor die ordentlichen Gerichte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. April 1901, Cr. III 864/1.

Die Klage der Erben des verstorbenen Zahlkellners Wolfgang O. wider den Restaurateur Alois P. wegen Zalung von 3100 K wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes, als zur Bestimmung einer Tagsatzung nicht geeignet, zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte verwiesen.

Gründe: Nach § 1 des Gew. Ger. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, beziehungsweise zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander.

Rechtsstreitigkeiten zwischen anderen als den eben erwähnten Personen gehören nicht vor die Gewerbegerichte. Wenn daher aus dem Arbeitsverhältnisse entsprungene Forderungen oder Schulden auf andere Personen, sei es im Wege der Gesamt-, sei es der Sonderrechtsnachfolge übergehen, so sind für die diesfälligen Rechtsstreitigkeiten die ordentlichen Gerichte zuständig.

Da nun im gegebenen Falle die Kläger als Erben des beim Beklagten als Zahlkellner bedienstet gewesenen Wolfgang Karl O. einen Anspruch aus dem bestandenen Lohnverhältnisse geltend machen, ist hiefür nicht das Gewerbegericht, sondern das ordentliche Gericht zuständig.

Nr. 566.

Wird vom Arbeitgeber bei der Aufnahme des Hülfsarbeiters bloß im allgemeinen auf die Vertragsbestimmungen mit dessen Vorgänger hingewiesen und erklärt der Hülfsarbeiter, diese zu kennen, so hat die mit dem Vorgänger des Hülfsarbeiters vereinbart gewesene, kürzere Kündigungsfrist Geltung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 23. September 1902, Cr. I, 195/2.

Kläger wurde an Stelle seines Bruders als Speisenträger für das Hotel des Beklagten aufgenommen, wobei ihm mitgeteilt wurde, daß er bloß um 4 K weniger Monatslohn, sonst aber die gleichen Bedingungen wie sein Bruder habe. Kläger erklärte, diese zu kennen. Diese Umstände bestätigte der als Zeuge vernommene Zahlkellner des Beklagten.

Späterhin kündete Kläger seine Stelle 14tägig auf. Der Beklagte entließ ihn jedoch nach drei Tagen mit dem Bemerken, daß bloß dreitägige Kündigung bestehe. Kläger gibt zu, daß mit seinem Bruder diese Kündigungsfrist vereinbart war, bestreitet aber, daß sie auch für ihn Geltung habe, und beansprucht die Entschädigung für den Entgang der restlichen Kündigungsfrist von 11 Tagen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage des vernommenen Zeugen ist nachgewiesen, daß dem Kläger bei seiner Aufnahme bedeutet wurde, daß für ihn mit Ausnahme des Lohnbetrages die gleichen Bedingungen, wie für seinen Vorgänger gelten, und daß Kläger darauf erklärte, diese Bedingungen zu kennen. Zu diesen Bedingungen gehört aber auch die besondere Vereinbarung einer kürzeren, als der gesetzlichen Kündigungsfrist. Da nun der Kläger selbst zugibt, daß mit seinem Vorgänger eine dreitägige Kündigungsfrist vereinbart war, wovon er nach seiner Erklärung bei der Aufnahme Kenntnis hatte, so hat auch diese kürzere Frist für ihn zu gelten. Der Klageanspruch ist daher nicht gerechtfertigt.

Nr. 567.

Einverständnis des Hülfsarbeiters mit seiner Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 9. Juli 1902, Cr. I, 136/2.

Auf Grund der die Angaben des Beklagten bestätigenden Aussage eines Zeugen wurde als erwiesen angenommen, daß anläßlich einer Zurechtweisung des Hülfsarbeiters durch den Arbeitgeber letzterer äußerte: „Es ist am besten, Sie holen sich das Arbeitsbüchel", worauf der Arbeiter erwiderte: „Sie können es mir gleich geben; so einen Posten, wie bei Ihnen, bekomme ich überall."

Da nach diesem Sachverhalte der Hülfsarbeiter als mit seiner vom Arbeitgeber erklärten Entlassung einverstanden angesehen werden mußte, so wurde sein auf Zahlung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist gerichtetes Klagebegehren abgewiesen.

Nr. 568.

Die von einem Meister an den Gehülfen gerichteten Worte: „Lassen's es stehen, solche Arbeit kann ich nicht brauchen" sind nicht als eine vorzeitige sofortige Entlassung aus der Arbeit aufzufassen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 18. Oktober 1900, Cr. I, 78/00.

Kläger L. S. war bei dem Beklagten J. Sch. als Gehülfe in dessen Fleischhauergewerbe bedienstet.

Am 14. Oktober 1900 hat Kläger die Arbeit deshalb eingestellt, weil er angeblich am selben Tage grundlos entlassen wurde. Kläger führt an, daß er damals mit dem Beklagten in dessen Fleischbank beschäftigt war, daß Beklagter ihm sagte, er möge ihm ein Viertel Fleisch auf den Hackstock legen und daß Beklagter, nachdem Kläger dies getan, sich zu ihm geäußert habe: „Lassen's es stehen, ich kann keinen Burschen brauchen, der mir nachredet." In dieser Äußerung erblickt Kläger eine Entlassung aus der Arbeit, welche den von ihm erhobenen Anspruch auf Vergütung nach § 84 Gew. O. begründet.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage.

Er führt an, daß er den Kläger an jenem Vormittage wegen seines freien Benehmens Frauen gegenüber zur Rede stellte und daß er ihm dann sagte, er möge ein Viertel Fleisch auf den Hackstock legen; Kläger habe aber das Fleisch nicht auf den Hackstock gelegt, sondern geworfen, welcher Umstand den Beklagten zu der Äußerung veranlaßte: „Lassen's es stehen, solche Sachen kann ich nicht brauchen."

Beklagter stellt mit aller Entschiedenheit in Abrede, daß er dem Kläger mit dieser Äußerung die Entlassung ankündigen wollte und behauptet, daß Kläger diese Äußerung auch nicht als Entlassung aufgefaßt hat, weil er im entgegengesetzten Falle die Arbeit am 13. Oktober 1900 nicht fortgesetzt hätte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: In der vom Beklagten dem Kläger gegenüber gemachten Äußerung kann eine vorzeitige sofortige Entlassung aus der Arbeit nicht erblickt werden. Gleichwie es nämlich zur Gültigkeit eines Vertrages notwendig ist, daß die Einwilligung ernstlich, bestimmt und verständlich erklärt werde (§ 869 a. b. G. B.), ist auch die Gültigkeit der Aufhebung eines Vertrages davon bedingt, daß die darauf abzielende Erklärung bestimmt und verständlich sei. Bei der vom Kläger behaupteten Äußerung des Beklagten mangelt es aber an diesen Bedingungen; wird noch erwogen, daß Kläger nach jener Äußerung seine Arbeit mit Wissen und Willen des Beklagten durch mehr als einen halben Tag fortsetzte, so kann unmöglich angenommen werden, daß Beklagter die Absicht hatte, den Kläger aus der Arbeit zu entlassen.

Hat aber Kläger die Arbeit bei dem Beklagten dennoch eingestellt, so ist letzterer nicht verpflichtet, ihm den Lohn und die sonst vereinbarten Bezüge für die ganze 14tägige Kündigungsfrist zu vergüten.

Nr. 569.

Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit liegt vor, wenn der als Heber in einem Speditionsgeschäfte aufgenommene Hülfsarbeiter mit einem noch nicht geheilten Armbruch behaftet war (§ 82, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 25. November 1902, Cr I. 254/2.

Kläger übernahm den Posten eines Hebers im Speditionsgeschäfte des Beklagten. Nach 8 Tagen hatte er sich bei seiner Arbeit einen Arm überhoben und mußte in das Spital. Es stellte sich heraus, daß er einen alten, noch nicht ganz geheilten Armbruch hatte. Vom Beklagten deswegen entlassen, beansprucht Kläger die Entschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist festgestellt, daß Kläger zur Zeit seiner Aufnahme mit dem vorerwähnten Gebrechen behaftet, daher für die vereinbarte Arbeit überhaupt unfähig und dieser Umstand dem Beklagten bei der Aufnahme nicht bekannt war, (§ 82 lit. b, Gew. O.).

Nr. 570.

Ein Hülfsarbeiter, der infolge Nachlässigkeit bei Fertigstellung einer und derselben Arbeit beharrlich Fehler macht, die den zu verfertigenden Artikel entwerten, kann gemäß § 82, lit. f, Gew. O. ohne Kündigung entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 26. Oktober 1900, Cr. I, 83/00.

Die beklagte Firma wendet gegen die Klage des entlassenen Klägers ein, er habe seine Pflichten als Hülfsarbeiter gröblich verletzt, indem er ein Stück Seidenstoff in der Länge von 70 *m* derart nachlässig arbeitete, daß es nur mit einem Schaden von 50% verkäuflich sei.

In dem, dem Gerichte vorgelegten, vom Kläger gelieferten zirka 70 *m* langen Seidenstoffe sind tatsächlich sehr zahlreiche Arbeitsfehler wahrzunehmen, welche sich in 3 Gruppen teilen lassen.

Die erste Gruppe umfaßt sogenannte Schußfehler, welche dadurch hätten vermieden werden können, daß an dem mechanischen Stuhle, wie üblich, ein sogenannter Schußwächter angebracht worden wäre, welcher dazu berufen ist, derartige Kursfehler automatisch durch Einstellen des Ganges des Stuhles anzuzeigen.

Die beklagte Firma gibt an, daß sie diese Schußwächter deshalb von den Stühlen entfernen ließ, damit die Arbeiter aufmerksamer arbeiten.

Die zweite Gruppe der wahrgenommenen Fehler betrifft sogenannte Stege, d. i. ausgelassene Arbeit der Länge des Stückes nach und an verschiedenen Stellen des Stückes.

Die dritte Gruppe umfaßt mehrere grobe Fehler im Genre der Arbeit (Dessinfehler).

Der Wert eines Meters dieses Seidenstoffes bei tadelloser Arbeit beträgt 2 K 20 h und würde sich die beklagte Firma bei Verkauf des Stückes, wie es tatsächlich vorliegt, vom Käufer einen Abzug von nicht über 30% gefallen lassen müssen.

Diese Umstände sind von beiden Teilen zugegeben.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem vorstehenden Tatbestande ergibt sich, daß das von dem Kläger der beklagten Firma gelieferte Stück Seidenstoff sehr fehlerhaft gearbeitet war und infolge dessen der Firma ein Schaden bis zur mutmaßlichen Höhe von zirka 60 K entstehen dürfte.

Von den wahrgenommenen Arbeitsfehlern fallen die im Tatbestande unter Gruppe II und III angeführten, dem Kläger als Verfertiger dieses Stückes allein zur Last, während die Fehler der Gruppe I der geklagten Firma zur Last fallen, weil sie hätten vermieden werden können, wenn an dem mechanischen Stuhle, auf welchem Kläger bei der beklagten Firma seine Arbeit verrichtete, der übliche Schußwächter von der Firma nicht weggenommen worden wäre.

Da nun die Fehler der II. und III. Gruppe, für sich allein betrachtet, nur Folgen einer groben Nachlässigkeit des die Arbeit verrichtenden Klägers darstellen und insbesondere die Fehler der Gruppe II nahezu durch das ganze Stück laufen, demnach also als eine beharrliche Nachlässigkeit und Pflichtverletzung angesehen werden müssen, so war die beklagte Firma berechtigt, gemäß § 82, lit. f, Gew. O. das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sofort zu lösen, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen und ist demnach auch die beklagte Firma nach § 84 Gew. O. nicht verpflichtet, dem Kläger eine Entschädigung für die Kündigungsfrist zu bezahlen.

Abgesehen davon, ist auch die Einwendung der beklagten Firma, daß Kläger infolge der fehlerhaften Arbeit, der beklagten Firma einen weit höheren Schaden zufügte, als der demselben für die Kündigungsfrist allenfalls zukommende Entschädigungsbetrag belaufen würde, als Kompensationseinwendung richtig und stichhältig (§ 1438 a. b. G. B.).

Die Klage war deshalb abzuweisen.

Nr. 571.

Der Gewerbeinhaber ist nicht berechtigt, dem Hülfsarbeiter für eine nicht präzis nach Muster gearbeitete, aber sonst gute Ware einen beliebig großen Abzug vom Lohne zu machen.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Weigerung des Arbeitgebers, dem Arbeiter Verdienst zu geben (§ 82 a, lit. e, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 13. März 1901, Cr. I, 17/1.

Klägerin J. K., eine Seidenweberin (Heimarbeiterin) bei der Firma A. Sch. erhielt bei Ablieferung der Arbeit am 5. März 1901 statt des ihr gebührenden Lohnes von 12 K 92 h bloß die Hälfte im Betrage von 6 K 46 h ausbezahlt; es wurde ihr somit ein Abzug von 6 K 46 h gemacht. Weiters wurde der Klägerin am 5. März 1901 bedeutet, daß für sie erst wieder am 11. März 1901 Arbeit vorhanden sein werde und sie daher angewiesen, sich an diesem Tage eine neue Kette bei der beklagten Firma zu holen. Dessenungeachtet erhielt Klägerin an dem genannten Tage keine neue Arbeit zugewiesen, sondern wurde wiederum auf eine spätere Zeit vertröstet.

Klägerin löste deshalb mit diesem Tage das Arbeitsverhältnis auf und verlangt Nachzahlung des ihr unberechtigterweise in Abzug gebrachten Lohnbetrages per . . . . . 6 K 40 h
ferner Entschädigung für 5 Tage Wartezeit im Betrage von 5 „ — „
und Ersatz für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist im Betrage von . . . . . 14 „ — „

zusammen daher . 25 K 40 h

Die beklagte Firma behauptet, der Lohnabzug sei der Klägerin aus dem Grunde gemacht worden, weil der von ihr gelieferte Futterstoff statt der vorgeschriebenen Zahl von 30 Schuß im Durchschnitte bloß 18 bis 24 Schuß enthalte; durch diesen Mangel, der bei gehöriger Aufmerksamkeit leicht hätte vermieden werden können, sei die Ware bedeutend minderwertiger und der Lohnabzug daher gerechtfertigt.

Die beklagte Firma wendet weiters ein, daß der Klägerin, da sie selbst aus der Arbeit getreten sei, eine Entschädigung nicht gebühre und beantragt, ohne gegen die Höhe der begehrten Beträge Einsprache zu erheben, die Abweisung der Klage. Vom Gerichte wurde das von der beklagten Firma vorgelegte, von der Klägerin gewebte Stück Futterstoff in Augenschein genommen und hiebei festgestellt, daß dessen durchschnittliche Schußzahl 25 beträgt.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung von 21 K verurteilt. Mit dem Mehranspruche wurde Klägerin abgewiesen.

Gründe: Durch den Augenschein an dem von der Klägerin gewebten Stücke Futterstoff ist festgestellt, daß dasselbe statt der der Klägerin vorgeschriebenen Zahl von 30 Schuß im Durchschnitte nur 25 Schuß enthält und daß die Klägerin somit durch ihr Verschulden eine minderwertigere Ware geliefert hat.

Es steht demnach der beklagten Firma nach § 1153 a. b. G. B. das Recht zu, Schadloshaltung zu fordern, als welche jedoch dem Gerichte nicht der ganze in Abzug gebrachte Lohnbetrag von 6 K 46 h, sondern lediglich ein Teilbetrag von 2 K 46 h als der Wertverminderung des Stoffes entsprechend angemessen erschien, so daß die beklagte Firma noch zur Zahlung eines Teilbetrages von 4 K verurteilt wurde.

Da Klägerin weiters durch fünf Tage mit der Arbeit aussetzen mußte, obwohl sie zu deren Verrichtung bereit war, ist sie nach § 1155 a. b. G. B. berechtigt, eine angemessene Entschädigung zu fordern, als welche ihr der angesprochene Betrag von 5 K zugesprochen wurde.

Da der Klägerin am 11. März 1901 von der beklagten Firma mitgeteilt wurde, daß sie derzeit keine Arbeit erhalten könne, war die Klägerin nach § 82 a, lit. e, Gew. O. berechtigt, die Arbeit sogleich zu verlassen und es gebührt ihr nach § 84 Gew. O. Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist, d. i. unter Zugrundelegung ihres durchschnittlichen täglichen Arbeitsverdienstes von 1 K, für 12 Tage der Betrag von 12 K und wurde daher die Klägerin mit dem diesfalls gestellten Mehranspruche abgewiesen.

Nr. 572.

Auch für die gewerblichen Hülfsarbeiter des Maurergewerbes gilt die gesetzliche Kündigungsfrist (§ 77 Gew. O.); durch eine angebliche Übung, zu Ende der Bausaison die Maurer ohne Kündigung zu entlassen, wird die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht ausgeschlossen (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 19. Oktober 1900, Cr. I, 79/00.

Gegen die Klage eines ohne vorausgehende Kündigung entlassenen Maurers wendet Beklagter ein, daß im Baumeistergewerbe eine Kündigung nicht üblich sei, sondern die Übung bestehe, nach Beendigung der Maurerarbeiten im Herbste die Maurergehilfen ohne Kündigung zu entlassen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da feststeht, daß bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses und im Verlaufe desselben bezüglich der gegenseitigen Kündigung zwischen Kläger und Beklagten ein vertragsmäßiges Übereinkommen nicht abgeschlossen wurde, so tritt nach § 77 Gew. O. im vorliegenden Falle die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist in Kraft.

Da nun ferner Beklagter nicht einmal behauptet, geschweige denn erwiesen hat, daß ein Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Gesetze vorliegt und als solcher vom Gesetze eine angebliche Übung, wonach Maurergehilfen nach Beendigung der Bausaison sofort entlassen werden können, nicht anerkannt ist, so war Beklagter gemäß §§ 82 und 84 Gew. O. nach dem Klagebegehren zu verurteilen.

Nr. 573.

In dem einem Kutscher gezahlten Wochenlohne ist auch die Vergütung für die an Sonntagen verrichteten Arbeiten enthalten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. September 1901 Cr. IV, 1726/1, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 16. Oktober 1901, Cg. VI, 284/1.

Kläger war bei dem Beklagten vom 2. Dezember 1900 bis 5. September 1901 als Kutscher gegen einen Wochenlohn von 22 K bedienstet. Da der Beklagte gegebenenfalls für einen Tag versäumter Arbeit statt des siebenten Teiles den sechsten Teil des Wochenlohnes abzog, so ergebe sich, daß die Sonntage nicht bezahlt wurden. Er habe aber alle Sonntage die Pferde putzen und füttern und das Geschirr putzen müssen. Letzteres habe ihm der zweite Kutscher so angeschafft. Nur die Abendfütterung wurde abwechselnd von ihm und dem anderen Kutscher besorgt. Er habe allerdings vom Beklagten nie eine Zahlung für die Sonntage verlangt, weil er für diesen Fall befürchten mußte, entlassen zu werden. Kläger begehrt nunmehr für 40 Sonntage à 3 K 66 h zusammen 146 K 40 h.

Der Inhaber der beklagten Firma giebt an, daß der Kläger 22 K Wochenlohn bezog. Es mag sein, daß er bei Abzügen den Arbeitstag mit 3 K 66 h berechnet habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger gibt selbst an, daß er gegen einen Wochenlohn von 22 K angestellt war. Schon die Bezeichnung des Lohnes als Wochenlohn läßt erkennen, daß in dem Wochenlohne auch das Entgelt für die am Sonntage geleisteten Handgriffe enthalten ist. Auch der Kläger hat bis zu seiner Entlassung keine andere Auffassung gehabt,

dies geht deutlich daraus hervor, daß er 40mal den Lohn angenommen hat, ohne mit einer Forderung für den Sonntag aufgetreten zu sein. Gerade der Umstand, daß er dies, wie er sagt, deshalb nicht getan hat, um seinen Posten nicht zu verlieren, spricht deutlich dafür, daß er sich mit der Entlohnung von 22 K pro Woche einschließlich der Arbeiten an Sonntagen zufrieden gab. Es geht daher auch nicht an, nachträglich bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst mit der Forderung besonderer Entlohnung aufzutreten. Aus diesen Gründen war, wie oben, abweisend zu erkennen.

Der Berufung des Klägers wurde mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 16. Oktober 1901, Cg. VI 284/1 keine Folge gegeben.

Gründe: Das Berufungsgericht schloß sich den der Sach- und Rechtslage vollkommen entsprechenden Gründen der ersten Instanz an, auf welche daher verwiesen wurde.

Die Richtigkeit der in dem angefochtenen Urteile ausgesprochenen Rechtsansicht ergibt sich auch aus dem nun angeführten Umstande, wonach nämlich der zweite Kutscher schon vor Monaten von der Frau des Firmainhabers auch für die Sonntagsarbeit eine Entlohnung begehrte, was direkt abgelehnt wurde.

Da nun der Kläger trotz dieser in seiner Gegenwart erfolgten Abweisung in den Diensten der Beklagten verblieb, stets die Sonntagsarbeit verrichtete und bis zu seinem Austritte niemals mehr Lohn hiefür begehrte, liegt hierin ein neuer Beweis dafür, daß er mit dem Lohn von 22 K für die Wochenarbeit, einschließlich jener am Sonntage einverstanden war.

Die Berufung war also abzuweisen.

Nr. 574.

Entschädigungspflicht eines Gewerbeinhabers, bei dem ein Arbeitsbuch beschädigt (zerrissen) wurde (§ 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Oktober 1900, Cr. V, 1021/00.

Kläger Jakob K. stand bei dem Beklagten, Pflastermeister Alexander W., als Taglöhner mit einem Taglohne von 2 K 50 h seit 24. September 1900 in Arbeit. Bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde ihm sein Arbeitsbuch in derart zerrissenem Zustande übergeben, daß er sich ein neues Buch geben lassen mußte. Im neuen Buche wurde er nur als Hülfsarbeiter bezeichnet, während er von Profession Fleischhauer ist. Er mußte sich daher die früheren Zeugnisse erst beschaffen, war aber inzwischen gehindert, einen Posten als

Fleischhauer anzutreten, weshalb er als Entschädigung für den Verdienstentgang den Betrag von 20 K in Anspruch nimmt.

Der Beklagte gibt an, daß das Arbeitsbuch des Klägers vom Haushunde zerrissen wurde, da der Aufschreiber es im Hofe liegen ließ.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Arbeitsbuch des Klägers ist durch Verschulden des Beklagten bei demselben unbrauchbar geworden und erscheint daher Beklagter für den daraus erwachsenen Nachteil entschädigungspflichtig (§ 80 g Gew. O.). Ein solcher Nachteil liegt aber insbesondere darin, daß das dem Kläger ausgestellte Duplikat des Arbeitsbuches weder die Bezeichnung des Klägers als Fleischhauer noch die bisherigen Zeugnisse enthält, daher Kläger durch längere Zeit gehindert ist, in seiner Profession als Fleischhauer Arbeit zu finden und sich die erforderlichen Dokumente erst beschaffen muß. Der dadurch dem Kläger erwachsene Schaden an Verdienstentgang erscheint mit dem Betrage von 20 K nicht zu hoch veranschlagt und kann vielmehr als gering berechnet bezeichnet werden, daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen war.

Nr. 575.

Entschädigungspflicht des Unternehmers bei Verwechslung der Arbeitsbücher (§ 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. September 1901, Cr. V, 715/1.

Dem Gerüster Josef S. wurde bei der Entlassung am 3. August 1901 sein Arbeitsbuch nicht ausgefolgt, weil es in Verlust geraten war. Es wurde ihm ein auf J. S. lautendes Buch behändigt; erst am 31. August wurde ihm das richtige Buch übergeben, weshalb Kläger eine Entschädigung für den Verdienstentgang mit 21 K 60 h beansprucht.

Dem eingeschränkten Klagebehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es wird zugegeben, daß aus einem Versehen des Beklagten eine Verwechslung der Bücher stattgefunden hat. Beklagter hätte daher sofort nach Bekanntgabe des unterlaufenen Irrtums das Erforderliche zur Auswechslung der vertauschten Arbeitsbücher vorkehren sollen. Kläger konnte nichts anderes tun, als sein Buch fordern. Nachdem der Beklagte aber die Zeit ungenützt verstreichen ließ, hat er dem Kläger den wegen Abganges seines Buches zugegangenen Verdienstentgang in der Dauer einer Woche mit 16 K 20 h zu vergüten (§ 80 g Gew. O.).

Nr. 576.

Entschädigungspflicht wegen Unterlassung der vorschriftsmäßigen Eintragung in das Arbeitsbuch (unterlassene Aufnahme des Zeugnisses — § 80 d und 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. November 1900, Cr. V, 1168/00.

Der Beklagte hat dem Kläger bei der Entlassung lediglich die Worte „Wurde entlassen" in das Arbeitsbuch eingetragen. Kläger begehrte die Ausstellung eines ordnungsmäßigen Arbeitszeugnisses und als ihm dieses verweigert wurde, die Zahlung einer Entschädigung für den durch die ordnungswidrige Ausfüllung des Arbeitsbuches verursachten Verdienstentgang.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die vom Beklagten dem Kläger erteilte Arbeitsbestätigung, welche in der Rubrik für das Zeugnis über die Verwendung lediglich die Worte enthält „wurde entlassen" und auch nicht unterschrieben ist, erscheint geeignet, dem Kläger bei Bewerbung um einen anderen Posten hinderlich zu sein, denn die Abweichung von der herkömmlichen Form erregt Bedenken. Da Kläger auf Grund dieses Zeugnisses keine andere Arbeit finden konnte, war ihm die angesprochene Entschädigung zuzusprechen.

Nr. 577.

Der Gewerbeinhaber ist nicht verpflichtet, das Arbeitsbuch dem Hülfsarbeiter nachzuschicken oder einer hiezu nicht legitimierten dritten Person auszufolgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Oktober 1900, Cr. III, 2092/00.

Klägerin Marie H. trat nach ihren Angaben beim Hotelier E. H. am 26. September 1900 als Küchenmädchen gegen einen Monatslohn von 28 K nebst Kost, Bett und Wäsche in Arbeit. Am 12. Oktober 1900 wurde ihr fünftägig gekündigt; sie verließ jedoch schon am 15. Oktober 1900, wegen einer ihr vom Beklagten zugefügten Mißhandlung sofort den Dienst. Da ihr die Rückstellung ihres seinerzeit dem Beklagten übergebenen Arbeitsbuches verweigert wurde, und da sie dieses Arbeitsbuch erst am 26. Oktober 1900 bei der Polizei gelegentlich ihrer Vernehmung über eine von ihr erstattete Anzeige zurückbekam, konnte sie in der Zeit vom 15. Oktober bis 26. Oktober

1900 keinen neuen Dienstplatz suchen. Hiedurch erlitt sie einen Schaden, den sie pro Tag mit 2 K, zusammen daher für 12 Tage mit 24 K bezifferte. Sie beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Der Beklagte bestritt, daß die Klägerin mißhandelt, und daß ihr die Rückstellung ihres Buches verweigert wurde. Am 15. Oktober 1900 habe die Klägerin die Verrichtung einer ihr aufgetragenen Arbeit verweigert, habe ihre Sachen zusammengepackt und trotz der Aufforderung, die Kündigungsfrist einzuhalten, den Dienst sofort verlassen, ohne jedoch ihr Arbeitsbuch zu verlangen. Am 17. Oktober 1900 sei die Klägerin wieder gekommen und habe ihren Koffer geholt. Die Frau des Beklagten habe der Klägerin damals zugerufen, sie solle ihr Buch und ihren rückständigen Lohn mitnehmen, die Klägerin habe dies jedoch nicht getan. Einige Tage darauf sei ein Detektiv gekommen, um über eine von der Klägerin wegen eines angeblichen Diebstahles — sie behauptete, ihr Koffer sei ihr aufgebrochen worden — erstattete Anzeige Erhebungen zu pflegen. Bei dieser Gelegenheit habe Beklagter dem Detektiv das Arbeitsbuch der Klägerin übergeben. Diese sei erst am 26. Oktober 1900, nachdem ihr bei der Polizei ihr Buch ausgefolgt worden war, wieder gekommen und habe ihren rückständigen Lohn behoben. Beklagter beantragte Abweisung des Klagebegehrens.

Die Klägerin gab zu, daß sie am 15. Oktober 1900 beim Weggehen ihr Buch nicht verlangte, sie habe darauf vergessen. Sie habe auch späterhin ihr Buch nicht selbst verlangt, weil sie sich nicht getraute, zum Beklagten zu gehen, da sie Mißhandlungen befürchtete. Wohl habe sie eine Frauensperson wegen des Buches hingeschickt, dieser sei es aber nicht gegeben worden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Klägerin selbst zugibt, sie habe, als sie am 15. Oktober 1900 den Dienst beim Beklagten vor Ablauf der Kündigungsfrist verließ, die Rückstellung ihres Arbeitsbuches nicht verlangt, da auf Grund der beeideten Aussage der A. H. angenommen werden muß, daß der Klägerin einige Tage darauf bedeutet wurde, sie möge ihr Arbeitsbuch mitnehmen, daß aber Klägerin dieser Aufforderung keine Folge leistete, da weiters die Klägerin zugibt, daß sie auch späterhin die Rückstellung ihres Arbeitsbuches vom Beklagten nicht verlangte, da weiters letzterer keineswegs verpflichtet erscheint, der Klägerin das Arbeitsbuch in ihren neuen, ihm wahrscheinlich gar nicht bekannten Aufenthaltsort nachzutragen, da der Beklagte auch nicht verpflichtet war, das Arbeitsbuch einer dritten Person, welche eine Ermächtigung zur Behebung nicht nachweisen konnte, auszufolgen, da sonach von einer Weigerung des Klägers, das Arbeitsbuch auszufolgen oder von einem Zuwiderhandeln desselben gegen seine

Verpflichtung zur rechtzeitigen Aushändigung des Buches keine Rede sein kann, mußte das Klagebegehren mangels der Voraussetzung des § 80 g der Gew. O. als unbegründet abgewiesen werden. Hiebei kommt noch zu bemerken, daß, wenn auch bei ordnungsmäßiger Lösung des Dienstverhältnisses der Arbeitgeber gemäß § 80 c Gew. O. dem Hülfsarbeiter das Buch selbst dann zurückzustellen hat, wenn letzterer es nicht verlangt; und wenn auch angenommen würde, daß vorliegend die Lösung ordnungsmäßig erfolgt wäre, in diesem Falle sofort beim Austritt der Klägerin das Buch vom Beklagten noch nicht zurückgestellt werden konnte, da er damals noch gar nicht die ihm gemäß § 80 d Gew. O. obliegenden Eintragungen in das Arbeitsbuch bewerkstelligt haben konnte.

Nr. 578.

Für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist ausschließlich die Betriebsstätte maßgebend, Begründung der Zuständigkeit durch Vereinbarung der Parteien ist ausgeschlossen (§§ 23 und 5, lit. d, Gew. Ger. Ges., §§ 40 und 37 Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Dezember 1900, Cr. VI, 1236/00, bestätigt vom k. k. Landesgericht Wien als Rekursgericht mit Beschluß vom 3. Jänner 1901, R. VI, 1./1.

In der Rechtssache des Moriz Sch. wider Ernst St. in St. Peter wegen 876 K wurde der vom Beklagten erhobenen Einrede der Unzuständigkeit stattgegeben und die Klage wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Der Kläger belangt den Beklagten, bei dem er als Reisender und Agent in den Dienst eintrat, wegen grundloser Entlassung auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 876 K und begründet die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes damit, daß laut des vom Beklagten eigenhändig gefertigten, bei der Verhandlung vorgelegten Engagementsbriefes beide Teile sich im Streitfalle dem k. k. Gewerbegericht Wien unterwerfen und daß der Beklagte ihn darin gleichzeitig als Platzvertreter für das Wiener Lager, XIV., ...gasse 30, wo sich seine Niederlage befindet, akzeptierte.

Der Beklagte beruft sich unter Vorlage seines Gewerbescheines darauf, daß sich seine Betriebsstätte in St. Peter bei Kleinmünchen befindet, daß er in Wien keine Betriebsstätte, Zweigetablissement oder

Niederlage habe und nur zur Bequemlichkeit und leichteren Bedienung seiner Wiener Kunden in dem zur Wohnung seines Bruders Karl St., XIV., gehörigen Keller sein Warenlager, nirgends aber einen Verkaufsladen habe; aus dem Warenlager werden dann Waren an die Kunden zugeführt und die Lieferscheine zum Teile auch von seinem Bruder ausgefertigt und datiert.

Der Kläger gibt zu, daß eine Niederlage in Wien gewerbebehördlich nicht angemeldet sei.

Gemäß § 23 Gew. Ger. Ges. ist zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 bezeichneten Streitigkeiten mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet. Das Gewerbegericht hat seine Zuständigkeit von amtswegen wahrzunehmen. Über die Einrede der Unzuständigkeit des Gerichtes entscheidet nach § 28 des bezüglichen Gesetzes der Vorsitzende bei der ersten Tagsatzung ohne Zuziehung von Beisitzern.

Durch die erstbezogene Gesetzesstelle ist die Begründung der Zuständigkeit eines Gewerbegerichtes durch Vereinbarung der Parteien ausgeschlossen, daher die in dem übrigens auch nur von dem Beklagten unterfertigten Engagementbriefe enthaltene Erklärung, betreffend Unterwerfung unter dieses Gewerbegericht, wirkungslos.

Aus den vollkommen glaubwürdigen Anführungen des Beklagten, dann aus dem Inhalte des vorgelegten Gewerbescheines, den Adressen auf den vorgelegten Schreiben, Briefpapieren und Lieferscheinen, sowie dem Zugeständnisse des Klägers, daß ein Zweigetablissement oder eine Niederlage (Zweigniederlassung) bei der Gewerbebehörde in Wien nicht angemeldet ist, ergibt sich und wurde als erwiesen angenommen, daß sich die Betriebsstätte des von dem Beklagten betriebenen Gewerbes in St. Peter bei Kleinmünchen befindet und daß in Wien nicht eine besondere feste Betriebsstätte oder Niederlassung, sondern nur ein Warenlager, beziehungsweise eine zur Aufbewahrung von Waren dienende Lokalität (§ 40 Gew. O.), nicht aber eine mit einem angestellten Geschäftsleiter oder anderen darin tätigen Angestellten existiert.

Die Klage war demnach gemäß § 23 Gew. Ger. Ges. wegen örtlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes Wien zurückzuweisen.

Dem Rekurse des Klägers wurde mit Beschluß des k. k. Landesgerichtes Wien als Rekursgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 3. Jänner 1901, R. VI. 1/1, keine Folge gegeben und der angefochtene Beschluß unter Hinweis auf dessen erschöpfende, dem Sachverhalte und dem Gesetze entsprechende, durch die Rekursausführungen nicht widerlegte Begründung bestätigt.

Nr. 579.

Wegen einer in Gemäßheit der Ministerialverordnung vom 15. Februar 1855, R. G. Bl. Nr. 31, als Tierquälerei strafbaren ärgerniserregenden Mißhandlung der Pferde kann der Kutscher entlassen werden (§ 82, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. März 1901, Cr. III, 643/I.

Das Klagebegehren eines wegen ärgerniserregender Mißhandlung der Pferde entlassenen Kutschers wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussage des Zeugen Franz T. im Zusammenhalte mit den Angaben der Beklagten ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, daß Kläger vor seiner Entlassung öffentlich und in ärgerniserregender Weise die ihm von der Beklagten anvertrauten Pferde mißhandelte. Hiedurch hat sich Kläger im Sinne der Verordnung des Ministeriums des Innern vom 15. Februar 1855, R. G. Bl. Nr. 31, einer von der Polizeibehörde gemäß § 11 der kaiserlichen Verordnung vom 20. April 1854, R. G. Bl. Nr. 96, zu bestrafenden Tierquälerei schuldig gemacht.

Da es weiters keinem Zweifel unterliegen kann, daß diese Handlung des Klägers eine solche ist, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt, hat sich der Kläger des Entlassungsgrundes nach § 82, lit. d, Gew. O. schuldig gemacht. Denn die im § 82, lit. d, Gew. O. erwähnte „sonstige strafbare Handlung" muß keineswegs eine solche sein, welche nach dem allgemeinen Strafgesetzbuche strafbar ist, bzw. deren Bestrafung den Gerichten obliegt.

Nr. 580.

Die Bestimmung der Gebühren eines Advokaten für rechtsfreundliche Vertretung einer Partei gehört nicht zum Wirkungskreise der Gewerbegerichte. Gegen die Ablehnung eines derartigen Antrages ist der Rekurs unzulässig (§§ 25, 22, 32 Gew. Ger. Ges. und §§ 517 und 523 Z. P. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Februar 1901, Cr. VI, 1012/00. und des k. k. Landesgerichtes Wien als Rekursgerichtes vom 9. März 1901, R VI, 5/1.

Der Antrag des Hof- und Gerichtsadvokaten Dr. Leopold S. auf Bestimmung seiner Advokatengebühren wider Adolf Sch. in dessen von Max P. gegen ihn beim Gewerbegerichte durchgeführten Streit-

sache wegen Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 265 K 60 h wurde zurückgewiesen, weil gemäß § 25 Gew. Ger. Ges. im Verfahren vor den Gewerbegerichten die Vertretung durch Advokaten ausgeschlossen ist, somit Advokatengebühren im Verfahren vor Gewerbegerichten gar nicht in Betracht kommen können, weil ferner eine Vertretung des Herrn Adolf Sch. durch den Antragsteller vor diesem Gewerbegerichte auch tatsächlich nicht stattfand, daher auch eine Liquidierung von Advokatengebühren durch dieses Gericht umsomehr ausgeschlossen erscheint, als sich die Zuständigkeit der Gewerbegerichte nur auf die Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander erstreckt.

Der gegen diesen Beschluß von dem Antragsteller eingebrachte Rekurs wurde unter Hinweis auf die Bestimmung des § 22 Gew. Ger. Ges., §§ 517 und 523 C. P. O., von Amtswegen als unzulässig mit Beschluß vom 28. Februar 1901, Cr. VI, 1012/00 zurückgewiesen. Dem gegen diesen Beschluß eingebrachten Rekurse wurde vom k. k. Landesgerichte in Wien in Zivilrechtssachen als Rekursgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten mit Beschluß vom 9. März 1901, R VI, 5/1, keine Folge gegeben und der angefochtene Beschluß bestätigt.

Gründe: Aus den Worten „insoferne im Verfahren vor Gewerbegerichten ein Rekurs zulässig ist" des § 32 Gew. Ger. Ges., welcher das Rekursverfahren regelt, im Zusammenhalte mit § 22 Gew. Ger. Ges. folgt, daß gegen Beschlüsse des Gewerbegerichtes nur in den im § 517 C. P. O. taxativ aufgezählten Fällen ein Rekurs eingebracht werden kann. Keiner dieser Fälle liegt aber hier vor, da § 517, Z. 1, C. P. O. nur den Fall der Klage, § 517, Z. 5, aber eine bereits gefällte Entscheidung über einen Kostenersatz im Auge hat. Wenn nun seitens des Rekurrenten dagegen eingewendet wird, daß es sich hier nicht um eine Streitsache, sondern um eine Art des Verfahrens außer Streitsachen handelt, so wird dabei übersehen, daß die im Artikel V E. G. zu Z. P. O. aufrecht erhaltene Norm des Hofdekretes vom 4. Oktober 1833, J. G. S. 2633, auf die k. k. Gewerbegerichte keine Anwendung finden kann, erstens weil vor denselben eine Vertretung durch Advokaten ausgeschlossen ist und dann weil, wie aus der Überschrift des I. Abschnittes zum Gewerbegerichtsgesetz „Errichtung, Wirkungskreis und Zusammensetzung" sich ergibt, die Kompetenz des Gewerbegerichtes auf die Austragung der im § 1, bzw. § 4 Gew. Ger. Ges. erwähnten Rechtsstreitigkeiten beschränkt ist.

Der Rekurs wurde daher seitens der ersten Instanz mit Recht zurückgewiesen.

Nr. 581.

Zwischen dem Aushelfer, der von einem zur Waffenübung einrückenden Gehilfen bestellt wurde, und dem Gewerbinhaber besteht kein Lohnvertrag. (§§ 1151 ff., 1002 ff. und 1020 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. November 1901, Cr. III 2465/1.

Nach den Angaben des Klägers wurde er von dem bei der Beklagten als Schwarzmischer gegen einen Wochenlohn von 24 K bediensteten Joh. D., welcher auf 8 Wochen zur Waffenübung einrücken mußte, als Aushelfer für die Dauer seiner Verhinderung aufgenommen. Er wurde von D. der Beklagten mit den Worten vorgestellt: „Das ist der Schwarzmischer, der mein Aushelfer sein wird." Die Beklagte war damit einverstanden und übernahm Arbeits- und Krankenbuch des Klägers. Den jeweiligen Wochenlohn zahlte sie zu Handen des Klägers aus. Dieser erhielt am 23. Oktober 1901 von Joh. D. einen Brief, worin ihm letzterer die Arbeit kündigte und ihm mitteilte, daß er vom 23. Oktober 1901 nicht mehr in Arbeit zu gehen brauche. Kläger begab sich infolgedessen zur Beklagten und hielt ihr vor, was er denn schlecht gemacht habe, daß er entlassen werde. Diese stellte ihm jedoch Krankenbuch und Arbeitsbuch zurück. Da nun über die Kündigung nichts ausgemacht war, verlangt er wegen seiner grundlosen Entlassung die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung per 48 K.

Die Beklagte gab an, der Kläger sei ihr von D. als dessen Aushelfer vorgestellt worden und sie habe gesagt, so lange sie mit ihm zufrieden sei, könne Kläger für D. arbeiten. Kläger sei jedoch immer betrunken nach Hause gekommen, habe das Brot und die „Laibeln" verdorben. Sie habe deshalb dem P. mitteilen lassen, daß Kläger immer betrunken sei, daß sich daher D. um einen anderen Aushelfer umsehen solle. Infolgedessen habe D. den Kläger brieflich entlassen. Mit D. sei übrigens eine 6stündige Kündigungsfrist vereinbart gewesen. Sie beantragt Abweisung des Klagebegehrens.

Kläger bemerkte noch, daß er nicht wisse, ob mit D. über die Kündigung etwas vereinbart wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem dargestellten Sachverhalte ergibt sich, daß der Kläger nicht im eigenen Namen, sondern als Stellvertreter oder Bevollmächtigter des Joh. D. bei der Beklagten arbeitete. Es bestand demnach keineswegs ein Lohnvertrag zwischen Kläger und der Beklagten im Sinne der §§ 1151 ff. a. b. G. B., sondern ein Bevollmächtigungsvertrag zwischen dem Kläger und D. im Sinne der

§§ 1002 ff. a. b. G. B. Diesen Bevollmächtigungsvertrag hat nun der Machthaber Joh. D. durch Widerruf in Gemäßheit des § 1020 a. b. G. B. aufgelöst. Auf Grund dieses Widerrufes kann möglicherweise der Kläger nach § 1020 a. b. G. B. Ansprüche wider Joh. D. erheben, keineswegs aber hat er wider die Beklagte, die eine Entlassung im Sinne des § 84 Gew. O. selbst nicht vorgenommen hat, einen Kündigungsersatzanspruch.

Nr. 582.

Für die Dauer des auf Ansuchen bewilligten Erholungsurlaubes hat der Hilfsarbeiter keinen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Lohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 23. Oktober 1901, Cr. III, 2281/1.

Klägerin war nach ihren Angaben im Fleischhauergewerbe des Beklagten als Kassierin gegen einen Monatslohn von 44 K beschäftigt. Am 7. Juli 1901 erteilte ihr der Beklagte freiwillig einen Erholungsurlaub mit dem Beifügen, daß sie am 1. September 1901 wieder zurückkommen könne. Demgemäß war die Klägerin vom 7. Juli 1901 bis 1. September 1901 bei ihren Eltern in Böhmen auf Urlaub, trat am 1. September 1901 ihren Dienst beim Beklagten wieder an und verblieb daselbst bis 3. Oktober 1901, an welchem Tage das Lohnverhältnis gelöst wurde. Der Beklagte weigert sich nun, der Klägerin den auf die Urlaubszeit entfallenden Lohnbetrag von 79 K 20 h zu bezahlen. Bei Erteilung des Urlaubes war ausdrücklich nicht die Rede davon, daß der Gehalt auch für die Dauer des Urlaubes fortlaufe, doch verstand sich dies nach Ansicht der Klägerin von selbst, da es sonst Sache des Beklagten gewesen wäre, zu erklären, daß für die Urlaubszeit ein Lohn nicht bezahlt werde. Auch hat die Klägerin schon früher einmal einen — allerdings kürzeren — Urlaub bekommen und damals den Lohn auch für die Urlaubszeit bezahlt erhalten. Wäre der Klägerin bedeutet worden, daß sie für die Dauer des Urlaubes keinen Lohn bekomme, so hätte sie den Urlaub, da ihre Eltern mittellos seien, gar nicht angetreten. Sie beantragte die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 79 K 20 h.

Der Beklagte gab an, er habe der Klägerin, da ihm diese erklärte, sie möchte sich zur Erholung auf das Land begeben, einen Urlaub bewilligt. Da er ihr nicht versprochen habe, den Lohn für die Urlaubszeit zu bezahlen, verweigere er nunmehr eine solche Zahlung. Wenn Klägerin früher einmal während eines Urlaubes eine Lohnzahlung erhalten habe, so sei dies bei seinem Bruder gewesen, der

vor ihm das fragliche Geschäft besessen habe und bei welchem die Klägerin auch bedienstet gewesen sei. Beklagter beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß § 1151 a. b. G. B., beziehungsweise § 78 Gew. O. vereinbarte Lohn ist, wie sich aus der Bestimmung des § 1156 a. b. G. B. ergibt — abgesehen von besonderen Abmachungen — nach Maßgabe der vom Arbeitnehmer tatsächlich verrichteten Arbeit zu leisten, es wäre denn, daß der Arbeitnehmer durch Verschulden des Arbeitgebers oder durch einen Zufall, der sich in dessen Person ereignet hat, in der Verrichtung der Arbeit gehindert worden wäre. (§ 1155 a. b. G. B.)

Da nun im gegebenen Falle im Einverständnisse beider Streitteile die Klägerin in der Zeit vom 7. Juli bis 1. September 1901 im Gewerbe des Beklagten die ihr vertragsmäßig obliegende Arbeit nicht verrichtete, gebührt ihr auch für diese Zeit kein Lohn. Nur dann, wenn zwischen beiden Teilen vereinbart worden wäre, daß der Lohn auch für die Urlaubszeit entrichtet werde, könnte die Klägerin einen solchen Anspruch mit Grund erheben. Die Klägerin gibt aber selbst zu, daß ausdrücklich eine solche Vereinbarung nicht getroffen wurde.

Von einer stillschweigenden Vereinbarung kann beim Fehlen der hiezu nach § 863 a. b. G. B. erforderlichen Voraussetzungen keine Rede sein. Der Umstand, daß die Klägerin früher einmal während eines kürzeren Urlaubes ihren Lohn auch für die Urlaubszeit bekam, läßt keineswegs darauf schließen, daß der Klägerin auch für einen fast zweimonatlichen Urlaub die Fortzahlung des Lohnes zugestanden wurde.

War die Klägerin bei Erteilung des Urlaubes der Meinung, es sei der Lohn fortzuzahlen, so hätte sie dies zum Ausdrucke bringen müssen.

Nr. 583.

Der Bauunternehmer ist nicht berechtigt, das von ihm wegen verspäteter Fertigstellung des Baues dem Bauherrn bezahlte Pönale seinen Akkordarbeitern abzuziehen, wenn mit ihnen nicht eine Konventionalstrafe vereinbart worden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. September 1901, Cr. V, 689/1.

Die Kläger standen im Jahre 1900 als Maurergehilfen bei den Beklagten in Arbeit. Ihnen wurde von dem vereinbarten Akkordlohne

ein Betrag von je 20 K, zusammen 80 K, in Abzug gebracht, dessen Nachzahlung sie begehren.

Die Beklagten machen dagegen geltend, daß der betreffende Akkordvertrag über eine in Laibach auszuführende Arbeit bloß mit dem Kläger Andreas A. allein abgeschlossen wurde, während die drei anderen Kläger von A. als Helfer beigezogen wurden. Der Betrag von 80 K wurde aus dem Grunde abgezogen, weil die Arbeit nicht zu dem bestimmten Termine (10. Juni 1900) fertig wurde, sondern erst zwei Tage später und der Bauherr wegen dieser Verspätung dem Beklagten ein Pönale von 80 K abrechnete; es habe übrigens mit A. eine Abrechnung stattgefunden, wobei der Abzug als richtig anerkannt worden sei, wie aus einem Schreiben desselben vom März 1901 hervorgeht. Die Beklagten beantragen die Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem Umfange der übertragenen Akkordarbeit war es notwendig, daß der den Akkordvertrag abschließende Kläger Andreas A. sich noch mehrere Gehilfen aufnahm. Die beigezogenen Gehilfen haben sich den von A. übernommenen Akkordbedingungen angeschlossen, da sie zu gleichen Anteilen an dem Verdienste teilnahmen; es kann daher die Klageberechtigung der übrigen drei Kläger nicht bestritten werden. Diese Art des Abschlusses von Akkordverträgen kommt sehr häufig vor und es wird dabei dem eigentlichen Kontrahenten die Auswahl und Beiziehung seiner Hilfskräfte überlassen.

In dem schriftlichen Akkordvertrage ist von dem Eintritte eines Pönales im Falle der nicht rechtzeitigen Vollendung der Arbeiten nichts enthalten. Die Beklagten können auch nicht behaupten, daß nachträglich ein solcher Pönfall vereinbart worden sei. Auch in dem Briefe der Beklagten an Andreas A., worin ihm nachträglich bekanntgegeben wurde, daß die Arbeit bis 10. Juni 1900 fertiggestellt werden soll, ist von einem Pönfalle bei Nichteinhaltung dieses Termines keine Rede.

Eine derartige Vereinbarung wäre jedoch notwendig gewesen, da sich die Verhängung einer Konventionalstrafe, als welche der Pönfall anzusehen ist, nicht von selbst versteht, sondern ausdrücklich bedungen werden muß. (§ 1336 a. b. G. B.)

Wenn daher von Seite des Bauherrn gegenüber den Beklagten ein Pönale von 80 K wegen zweitägiger Verspätung in der Fertigstellung auf Grund seines mit den Beklagten geschlossenen Vertrages geltend gemacht wurde, so kann es nicht ohneweiters auf die Kläger überwälzt werden, wobei noch zu berücksichtigen ist, daß bei Bauarbeiten eine Verzögerung von zwei Tagen (zumal bei einem Villenbau, wie im vorliegenden Falle) an und für sich unbedeutend ist und sehr

leicht vorkommen kann, da mit allerlei Zufälligkeiten zu rechnen ist, welche eine zeitweise Hemmung im Fortgange der Arbeiten herbeiführen können.

Nach Angabe der Kläger soll der Aufenthalt durch nicht rechtzeitiges Eintreffen der Bildhauerarbeiten entstanden sein, somit aus einem Verschulden der Beklagten. Die Beklagten waren nicht imstande, diese Behauptung zu widerlegen.

Der den Klägern gemachte Abzug erscheint demnach nicht gerechtfertigt, da er weder vertragsmäßig noch in den Umständen begründet war.

Nr. 584.

Ein Goldarbeitergehilfe hat für die bei Vornahme der Reparatur eines Ringes bewirkte Beschädigung eines Steines dem zum Schadenersatz herangezogenen Gewerbeinhaber Regreß zu leisten. (§§ 1295 ff. a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. September 1901, Cr. I, 631/1.

Nachstehendes wurde von beiden Streitteilen einverständlich vorgebracht:

Der Private Ladislaus S. hat im Monate April 1901 dem Goldarbeiter Jonas P. in Wien einen Brillantring mit dem Auftrage übergeben, den Ring enger zu machen. P. übergab diese Arbeit dem Kläger Emil W., der sie wieder durch seinen Gehilfen, den Beklagten, ausführen ließ. Als Beklagter den Ring ablieferte, zeigte es sich, daß der Stein ausgesprengt war. Der Versuch, des P., dem S. einen anderen Stein zu liefern, gelang nicht und in dem zwischen diesen Personen beim k. k. Bezirksgerichte Innere Stadt II unter C. IV, 473/1, durchgeführten Prozesse wurde (der Beklagte) Jonas P. rechtskräftig verurteilt, dem (Kläger) Ladislaus S. den Ersatzbetrag von 700 K samt 6% Zinsen seit 11. Mai 1901 und die mit 139 K 93 h bestimmten Prozeßkosten zu bezahlen.

P. wandte sich an W. und dieser bezahlte den zuerkannten

Schadenersatz	700 K 00 h
6% Zinsen seit 11. Mai 1901	5 „ 00 „
Prozeßkosten per	139 „ 93 „
die Kosten des Jonas P.	177 „ 07 „
zusammen	1.022 K 00 h

wogegen ihm der im beschädigten Zustand für Juweliere auf . . . . . 400 „ 00 „
bewertete Stein übergeben wurde, so daß Kläger im ganzen einen Schaden von . . . . . 622 „ 00 „
erleidet, dessen Ersatz er von dem Beklagten verlangt.

Aus dem bezirksgerichtlichen Streitakte konstatierte der Vorsitzende, daß der damals als Zeuge vernommene Beklagte zugab, den ihm vorgewiesenen Brillanten zur Einsetzung in einem neu anzufertigenden Ring übernommen zu haben, daß er bei Übernahme des Steines keinen Fehler, wohl aber einen solchen nach Einfügung in den Ring bemerkte und daher die Möglichkeit zugeben müsse, daß er den Stein gesprengt habe, obwohl er sich an den kritischen Moment nicht erinnern könne.

Der Sachverständige Alex. W. bestimmte den gemeinen Tauschwert des Brillanten mit 700 K und erklärte, daß sich Juwelenhändler diesen Stein zwar auch für 600 K verschaffen können, derselbe aber für Kunden nicht unter 800 K erhältlich sei. Der Stein sei durch die Sprengung um 200 K entwertet worden und es sei nach der Aussage des Anton B. glaublich, daß die Verletzung des Steines durch ein Versehen des Arbeiters erfolgte.

Der Beklagte berief sich auf seine Angaben in dem bezirksgerichtlichen Akte und erklärte, die Verletzung könne nur beim Hämmern, aber nicht durch seine eigene Unvorsichtigkeit, sondern durch Zufall entstanden sein. Übrigens sei Beklagter im Steinefassen, obwohl er bei W. schon etwa 50 Steine gefaßt hat, nicht sehr geübt gewesen, was Kläger wußte und ihm daher den kritischen Stein nicht zur Arbeit hätte übergeben sollen. Beklagter hat übrigens den Stein ohne Anstand in Arbeit genommen.

Dem Kläger wurde der Betrag von 200 K zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des Zugeständnisses des Beklagten, daß er den Stein beim Hämmern verletzt haben könne, sowie auf Grund des Sachverständigengutachtens gemäß § 272 Z. P. O. umsomehr ein Verschulden des Beklagten als erwiesen angenommen, als Beklagter für seine Behauptung, daß der Schaden durch Zufall entstanden sei, keinen Beweis zu erbringen, oder auch nur zu beantragen in der Lage war.

Aber auch die Einwendung seiner Ungeübtheit erscheint gemäß § 1297 a. b. G. B. belanglos, weil er den Stein anstandslos zur Bearbeitung übernahm.

Der Beklagte ist daher gemäß §§ 1295 und 1297 a. b. G. B. verpflichtet, dem Kläger den aus seinem Verschulden entsprungenen Schaden zu ersetzen.

Was nun die Entwertung des Steines betrifft, welcher in den Besitz des Klägers überging, so hat sie der Sachverständige mit 200 K beziffert und war dieser Betrag daher dem Kläger zuzusprechen.

Mit dem Mehrbegehren per 422 K war jedoch Kläger abzuweisen, weil sich dieser Betrag auf solche Umstände gründet, welche

mit dem Verschulden des Klägers in keinem ursächlichen Zusammenhange stehen und dem P., beziehungsweise dem Kläger dadurch zur Zahlung erwachsen ist, daß sich diese Personen mit dem Kläger in einen Prozeß eingelassen haben und sich gegen die Kosten und Zinsen, falls S. mit dem Angebotenen etwa nicht zufrieden gewesen sein sollte, nicht durch gerichtlichen Erlag nach § 1425 a. b. G. B. geschützt haben. Was den Mehrbetrag von 100 K aber betrifft, welcher sich durch Vergleichung ergibt, daß Kläger auf Grund des Sachverständigengutachtens den übernommenen Stein mit 600 K bewertet, dem S. aber den gemeinen Wert von 700 K ersetzen mußte, so kann diese Differenz auf Grund des mehrerwähnten Gutuchtens des Sachverständigen nicht als ein erlittener Schaden, sondern nur als ein entgangener Gewinn bezeichnet werden, dessen Ersatz Kläger von dem Beklagten gemäß §§ 1323 und 1324 a. b. G. B. zu fordern nicht berechtigt ist.

Nr. 585.

Arbeitsverrichtungen, welche über die Dauer der vertragsmäßigen Arbeitszeit geleistet wurden, sind, soferne nichts anderes vereinbart ist, auch in nicht fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen besonders zu entlohnen.

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 15. August 1901, Cr. I, 211/1.

Der Klage eines Maurergehilfen auf Bezahlung von Überstunden wurde stattgegeben.

Gründe: Wiewohl die Gewerbeordnung bloß die Verpflichtung des Gewerbeunternehmers, die Überstunden besonders zu entlohnen für Hilfsarbeiter in fabriksmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen (§ 96, lit. a, letzter Absatz Gew. O.) festsetzt, also scheinbar in nicht fabriksmäßigem Betriebe Überstunden und deren separate Entlohnung nicht ausdrücklich anerkennt, so schließt der Begriff „Überstunden" nicht aus, daß dieselben auch in nicht fabriksmäßigem Betriebe vorkommen.

Denn Überstunden im Sinne des Gesetzes sind nach der Verbalinterpretation und dem Zweckgedanken der Gesetzgebung solche Arbeitsstunden, in welchen von dem Hilfsarbeiter über die gesetzlich oder vertragsmäßig festgesetzte Arbeitszeit gearbeitet wird. Da, wo Entlohnung gegen Wochenlohn im eigentlichen Sinne stattfindet, bei welcher auch Feiertage oder sonstige Arbeitsversäumnisse bezahlt werden, oder wo eine bestimmte Arbeitsdauer gesetzlich oder vertragsmäßig nicht fixiert ist oder endlich in dem Falle, als bei festbestimmter Arbeitsdauer ausdrücklich vereinbart wurde, daß der Hilfsarbeiter sich

verpflichten müsse, ohne Anspruch auf besondere Entlohnung auch über diese Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, erstreckt sich die Arbeitspflicht des Hilfsarbeiters nicht auf bestimmte Stunden des Tages, sondern es hat der Arbeiter seine gesamte Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers gestellt und darum keinen rechtlichen Anspruch auf besondere Entlohnung einer von ihm etwa auch über die gewöhnliche Arbeitsdauer vollführten Arbeitsleistung. In jenen Fällen hingegen, wo keines der obigen Verhältnisse zutrifft und eine festbegrenzte Arbeitsdauer vereinbart wurde, erscheint der zu zahlende Lohn als Äquivalent für die Arbeitsleistung innerhalb der vertragsmäßigen Arbeitszeit, und ist daher eine über diese letztere hinausreichende Arbeit als eine Dienstleistung anzusehen, welche den Rahmen des abgeschlossenen Arbeitsvertrages überragt, daher auch über den vertragsmäßigen Lohn hinaus, das heißt besonders zu entlohnen ist.

Der Umstand, daß § 96 a Gew. O. bloß der Überstunden im fabriksmäßigen Betriebe erwähnt, ist daraus zu erklären, daß lediglich im Fabriksbetriebe die Dauer der Arbeitszeit vertragsmäßig oder gesetzlich fixiert ist, während in nicht fabriksmäßig betriebenen Unternehmungen diese Dauer nicht selten gar nicht zum Gegenstande der Vereinbarung gemacht wird, und in solchen Fällen von einer Mehrarbeit, von Überstunden, nicht die Rede sein kann.

Nachdem es feststeht, daß im gegenwärtigen Streitfalle die Arbeitszeit vertragsmäßig festgesetzt war, und daß Kläger durch Wochen je zwei Stunden täglich über diese Arbeitszeit hinaus Arbeit verrichtet hat, gebührt ihm die Entlohnung für diese Mehrleistung und wurde der Klage stattgegeben.

Nr. 586.

Postsparkassenbücher eignen sich nicht zur Bestellung einer Dienstkaution.
Nur wenn der kautionspflichtige Dienstnehmer mit der Bestellung der Kaution schuldhaft im Verzuge ist, kann er entlassen werden. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Oktober 1901, Cr. III, 2172/1.

Kläger trat am 19. August 1901 im Gewerbe des Beklagten als Brotführer in Arbeit. Über die Lohnhöhe und Kündigungsfrist wurde nichts vereinbart. Am 21. August 1901 wurde Kläger grundlos entlassen. Da ein Lohn von täglich 4 K für einen Brotführer angemessen ist, beantragte er die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer

14tägigen Kündigungsentschädigung von 56 K, auf welchen Betrag er sein ursprünglich auf 112 K lautendes Klagebegehren einschränkte.

Der Beklagte gab an, er habe dem Kläger bei der Aufnahme erklärt, dieser müsse eine Kaution von 50 fl. in Form eines Sparkassebuches oder einer Bankvereinseinlage leisten. Kläger habe nun 50 fl. bar gebracht, Beklagter habe jedoch dieses Geld als Kaution nicht angenommen, sondern dem Kläger bedeutet, er solle das Geld einlegen. Am 21. September 1901 habe Kläger ein Postsparkassenbüchel über 50 fl. gebracht. Da ein solches nicht pfändbar ist, habe es Beklagter nicht als Kaution annehmen können. Weil nun Kläger am folgenden Tage noch immer nicht die Kaution in der bedungenen Form leistete, habe ihm Beklagter erklärt, er könne ihn nicht behalten. Kläger habe nur einen Tag lang — am 20. August 1901 — gearbeitet, und zwar als „Mitfahrer", um den Kundenkreis kennen zu lernen; er hätte überhaupt einen ganzen Monat lang Mitfahrer sein müssen und erst dann wäre er als Brotführer zum Inkasso zugelassen worden. Über Lohn und Kündigung sei nichts vereinbart worden; jedoch hätte Kläger im ersten Monate bloß 2 K täglich bezogen; erst nach Übertragung des Inkassos hätte er monatlich 120 K bekommen.

Kläger gab an, Beklagter habe bei der Aufnahme nichts davon gesagt, in welcher Form die Kaution zu erlegen sei; erst als Kläger Bargeld brachte, habe er die Einlage in ein Büchel verlangt. Als sodann Beklagter das Postsparkassenbüchel ablehnte, habe Kläger um eine 3tägige Frist gebeten, da er vor 3 Tagen die Einlage bei der Postsparkasse nicht beheben könne; Beklagter habe ihn jedoch tags darauf entlassen.

Dem Kläger wurde der Betrag von 28 K zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Eine Weigerung des Klägers, die vom Beklagten verlangte Kaution zu bestellen, lag nicht vor. Der Beklagte hat bei der Aufnahme des Klägers eine Postsparkasseneinlage als Kaution nicht ausdrücklich ausgeschlossen, sondern nach seinen eigenen Angaben eine Bankvereinseinlage oder ein Sparkassenbuch, wozu auch die Postsparkassenbücher zu rechnen sind, verlangt. Wenn daher ein Postsparkassenbuch, welches sich allerdings als Kaution nicht eignet, gebracht wurde, so mußte Beklagter dem Kläger zumindest eine angemessene Frist geben, damit dieser die Postsparkasseneinlage erhebe und den Betrag anderweitig anlege.

Weiters ist auch zu berücksichtigen, daß nach der Darstellung des Beklagten der Kläger während des ersten Monates lediglich als „Mitfahrer" hätte verwendet werden und erst vom zweiten Monate an das Inkasso bei den Kunden übernehmen sollen; es hätte daher die

Kaution des Klägers überhaupt erst für seine vom zweiten Monate an zu leistenden Dienste als Sicherstellung dienen sollen.

Aber selbst dann, wenn angenommen würde, daß Kläger die ihm vertragsmäßig obliegende Pflicht zur Leistung einer Kaution nicht erfüllt hätte, beziehungsweise mit der Erfüllung säumig gewesen wäre, so würde dadurch an und für sich noch nicht schon ein Entlassungsgrund nach § 82 Gew. O. gegeben sein; insbesondere könnte mit Rücksicht auf die Kürze der Zeit nicht schon von einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung nach § 82 lit. f. der Gew. O. gesprochen werden. Auch nach den Bestimmungen des bürgerlichen Gesetzbuches war der Beklagte nicht berechtigt, vom Vertrage abzugehen. Nach § 919 a. b. G. B. kann wegen Vertragsbrüchigkeit des einen Teiles der andere nicht schon die Aufhebung des Vertrages verlangen. Von dieser Regel sind allerdings in Ansehung des Lohnvertrages Ausnahmen in den §§ 1153 und 1154 a. b. G. B. normiert, unter welche Ausnahmen jedoch der vorliegende Fall nicht subsumiert werden kann.

Die Vereinbarung auf Leistung einer Kaution enthält aber vorliegend auch nicht etwa eine Suspensivbedingung im Sinne des § 696 a. b. G. B., da nach den eigenen Angaben des Beklagten der Lohnvertrag schon am 20. August 1901 tatsächlich begonnen hat.

Es muß demnach die am 21. August 1901 erfolgte Entlassung des Klägers als eine grundlose bezeichnet werden.

Was nun die Höhe der dem Kläger gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. für 14 Tage zu leistenden Kündigungsentschädigung betrifft, so ist zu berücksichtigen, daß zwischen den Streitteilen die Höhe des Lohnes nicht vereinbart war, daß jedoch nach der Darstellung des Beklagten der Kläger im ersten Monate nicht als selbständiger Brotführer, sondern als Mitfahrer verwendet worden wäre, damit er den Kundenkreis kennen lerne, und daß Beklagter solche Mitfahrer mit 2 K pro Tag entlohnt; es ist auch einleuchtend, daß Kläger, der den Kundenkreis nicht kannte, in den ersten Wochen, und daher auch, wenn ihm am 21. August 1901 ordnungsmäßig gekündigt worden wäre, während der Kündigungsfrist andere Dienste, als die eines Mitfahrers nicht verrichtet hätte; für solche Dienste erachtete jedoch das Gericht mit Bedachtnahme auf § 1152 a. b. G. B. und § 273 C. P. O. eine Entlohnung von täglich 2 K als angemessen.

Es wurde deshalb dem Kläger ein Betrag von 28 K zuerkannt, sein Mehrbegehren aber abgewiesen.

Nr. 587.

Wenn ein Hilfsarbeiter nach erhaltener Kündigung sich weigert, während der Kündigungsfrist mehr als früher zu arbeiten, so kann er deswegen nicht entlassen werden. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. November 1901, Cr. I, 528/1.

Die Klägerin war in der Gastwirtschaft des Beklagten als Küchenmädchen bedienstet. Sie hatte ganze Verpflegung und einen Lohn von 10 K monatlich. Auf Grund des Statuts der Gast- und Kaffeehausinhaber, das eine fünftägige Kündigungsfrist als im Gewerbe üblich bezeichnet, wurde der Klägerin am 25. November (Montag) auf fünf Tage gekündigt. An demselben Tage ist auch, wie bisher an jedem Montage, die von der vorigen Woche aufgehäufte Wäsche gereinigt worden. Am 28. November (Donnerstag) brachte die Frau des Beklagten nach Ausbesserung der seit einiger Zeit außer Gebrauch gesetzten Tischwäsche und nach dem Abziehen der Bettüberzüge so viel Stücke zusammen, daß wieder ein ganzer Tag zum Reinigen derselben notwendig gewesen wäre. Sie wollte zunächst ohne Dienstmädchen bleiben und sich in der kommenden Woche den üblichen Waschtag ersparen. Sie trug deshalb noch am 28. November früh der Klägerin auf, die zusammengebrachte Wäsche zu reinigen. Die Klägerin weigerte sich, dies zu tun. Vor die Wahl gestellt, entweder zu waschen oder zu gehen, erklärte sie, daß sie gehen werde, verlangte aber nebst ihrem bis dahin verdienten Lohne von 9 K Lohn-, Kost- und Quartierentschädigung für die noch übrigen drei Tage der Kündigungsfrist im Betrage von 4 K. Der Beklagte wollte nur 9 K bezahlen. Dieser Betrag wurde nicht angenommen. Auf Zahlung von 13 K belangt, anerkannte der Beklagte die Rechtmäßigkeit der Lohnforderung von 9 K, hingegen beantragte er Abweisung des Entschädigungsanspruches im Betrage von 4 K. Klägerin habe sich geweigert, die ihr aufgetragene Arbeit zu verrichten und nach der Aufforderung, entweder zu waschen oder zu gehen, den Dienst verlassen. Sie sei also, ohne einen Grund zu haben, selbst vorzeitig ausgetreten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat selbst zugegeben, daß sich seine Frau den Waschtag in der nächsten Woche ersparen wollte und deshalb an die Klägerin das Ansinnen stellte, nach dem üblichen Waschtage am Montage noch einen zweiten Tag innerhalb der fünftägigen Kündigungsfrist zum Reinigen der durch außer Gebrauch gesetzte Stücke und durch die gesamten Bettüberzüge vermehrten Wäsche zu verwenden. Hiemit hat der Beklagte auch anerkannt, daß die Klägerin

in der Kündigungsfrist außer den gewöhnlichen Diensten eine Arbeit für die nächste Woche verrichten, also in höherem Maße in Anspruch genommen werden sollte, als sonst. Wenn die Klägerin sich gegen eine derartige gesteigerte Inanspruchnahme auflehnte und die ihr mit der Anordnung eines zweiten Waschtages zugemutete Mehrarbeit verweigerte, so kann ihr angesichts der Bestimmung des § 76 Gew. O., wonach die dem Hilfsarbeiter obliegende Arbeit nur in dem bedungenen oder üblichen Ausmaße zu leisten ist, nicht Unrecht gegeben werden. Auf keinen Fall kann hierin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit oder eine Pflichtvernachlässigung im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. erblickt werden, wie es der Beklagte vermeint. Denn die Klägerin hat nicht die Fortsetzung des Dienstes, sondern nur die Besorgung der zweiten Wäsche, also lediglich die Verrichtung der Mehrarbeit verweigert. Zur Leistung der gewöhnlichen Dienste erklärte sie sich ausdrücklich bereit. Der Beklagte durfte daher die Klägerin nicht vor die Wahl stellen, entweder die verlangte Mehrarbeit zu verrichten oder zu gehen. Hat er dies trotzdem getan, so blieb der Klägerin kein anderer Ausweg, als den Dienst zu verlassen. Es lag also kein freiwilliger, sondern ein erzwungener Austritt vor. Ein erzwungener Austritt ist aber nichts anderes als eine Entlassung. Die Klägerin war demnach berechtigt, sich auf ihre Entlassung zu berufen und unter Hinweis auf die Vorzeitigkeit und Grundlosigkeit derselben die Vergütung des Lohnes und der sonstigen Bezüge für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist (3 Tage) zu beanspruchen. Demgemäß war ihr nicht allein der bis 27. November verdiente und vom Beklagten als richtig anerkannte Lohn im Betrage von 9 K zuzusprechen (§ 395 C. P. O.), sondern auch Lohn-, Kost- und Quartierentschädigung für den Rest der Kündigungsfrist in dem der Lohnhöhe und der Einschätzung der Naturalbezüge seitens der Genossenschaftskrankenkassa entsprechenden Betrage von 4 K zuzuerkennen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 588.

Wenn der Hilfsarbeiter nach der Kündigung ungeachtet einer wiederholten Ermahnung absichtlich weniger wie früher arbeitet, ist der Gewerbeinhaber berechtigt, ihn wegen beharrlicher Pflichtverletzung sofort zu entlassen. (§§ 76 und 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. April 1901, Cr. II, 475/1.

Kläger Anton F. stand bei dem Beklagten, Buchdruckereibesitzer Friedrich J., seit 15. Jänner 1901 mit dem tarifmäßigen Wochenlohne (gewisses Geld) von 22 K als Schriftsetzer in Arbeit.

Am 9. März 1901 kündete Kläger 14tägig seinen Posten, wurde aber vor Ablauf der Kündigungszeit, am 16. März 1901, entlassen,

weshalb er für die entgangene restliche Kündigungszeit von einer Woche eine Entschädigung von 22 K begehrt.

Beklagter brachte vor, daß Kläger seit der Kündigung trotz wiederholter Ermahnung absichtlich weniger arbeitete als früher, weshalb er wegen beharrlicher Pflichtenverletzung entlassen wurde.

Kläger gab dies zu und bemerkte, er habe deshalb weniger als früher gearbeitet, weil ihm die tarifmäßige Entlohnung für seine Leistungen nicht entsprechend schien und Beklagter ihm den Lohn trotz wiederholten Ersuchens nicht aufbesserte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem Kläger zugesteht, im Kündigungsverhältnisse absichtlich und trotz wiederholter Ermahnung weniger wie früher gearbeitet zu haben, der Hilfsarbeiter aber gemäß § 76 Gew. O. verpflichtet ist, die ihm anvertraute gewerbliche Verrichtung nach besten Kräften zu besorgen, liegt hier eine beharrliche Pflichtenverletzung seitens des Klägers im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. vor, welche den Beklagten berechtigte, ihn vor Ablauf der am 9. März 1901 begonnenen Kündigungsfrist zu entlassen.

Es war somit das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 589.

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenn der Hilfsarbeiter eigenmächtig einen ganzen Tag von der Arbeit fernbleibt, um sich an einer Wahl zu beteiligen. (§. 82 lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Jänner 1901, Cr. I, 39/1.

Das Klagebegehren eines entlassenen Uhrmachergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Zugeständnisses des Klägers und der mit demselben übereinstimmenden Angaben des Beklagten ist erwiesen, daß ersterer am 3. Jänner l. J. (dem Tage der Wahlen aus der V. Kurie) den ganzen Tag über eigenmächtig von der Arbeit ferngeblieben ist und dieses Fernbleiben am nächsten Tage, zur Rede gestellt, damit motivierte, daß er um 6 Uhr früh von Kollegen zur Wahl abgeholt und den ganzen Tag bei derselben zurückgehalten wurde.

Wenn auch die wiederholten Widersprüche des Klägers in der Darstellung des Grundes seines Ausbleibens Zweifel an der Wahrheit des zuletzt vor Gericht angegebenen Umstandes vollauf rechtfertigen, erachtete das Gericht eine diesfällige Beweisführung überflüssig, weil es sich nicht darum handelt, ob der angegebene Grund der Wahrheit entspricht oder nicht, sondern ob der Beklagte nach dem Gesetze berechtigt war, aus der Tatsache des Ausbleibens und der Qualität des

vorgegebenen Motives die Konsequenzen, die er gezogen hat, abzuleiten oder nicht.

Nach dem Zugeständnisse des Klägers handelt es sich nicht um die gesetzlich gewährleistete Ausübung des Wahlrechtes des Klägers, da dieser kein Wahlrecht hatte, sondern um eine von ihm nicht näher bezeichnete Beteiligung an der Wahl in irgend einer anderen Weise.

Es wäre nun Sache des Klägers gewesen, wegen Ermöglichung dieser an sich gewiß nicht unzulässigen Teilnahme sich bittlich an den Beklagten zu wenden; das eigenmächtige Ausbleiben zu diesem Zwecke und während des ganzen Arbeitstages überschreitet aber gewiß den Rahmen einer zulässigen und an sich gerechtfertigten Entfernung, kam daher einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleich. Es ist daher der Entlassungsgrund des §. 82, lit. f Gew. O. gegeben.

Nr. 590.

Wenn sich der als Nachtwächter angestellte Bedienstete regelmäßig schon um 10 Uhr zur Ruhe begibt, macht er sich einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung schuldig. (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. August 1900, Cr. V, 781/00.

Kläger Anton B. stand beim Beklagten, Maurermeister Karl K., als Bauwächter mit einem Wochenlohne von 16 K seit 11. Juli 1900 in Arbeit und wurde am 11. August 1900 ohne Kündigung entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 32 K in Anspruch nimmt.

Der Beklagte machte dagegen geltend, daß der Kläger seine Pflicht vernachlässigte, indem er wiederholt dabei betreten wurde, daß er bei der Nacht schlief, statt zu wachen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussagen der Zeugen M. und S. erscheint erwiesen, daß der Kläger seine Pflichten als Nachtwächter beharrlich vernachlässigte, indem er sich regelmäßig schon um 10 Uhr schlafen legte, daher der Beklagte berechtigt war, ihn gemäß § 82, lit. f Gew. O. sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 591.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, behördlich bewilligte und den Arbeitern gehörig verlautbarte Überstunden zu leisten, ist dem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichzuachten und bildet den Entlassungsgrund nach § 82 lit. f. Gew. O.

Urteil des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 30. Jänner 1902, Cr. 5/2.

Dem Begehren des Klägers auf Zahlung von 20 K 40 h als Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist setzte die Beklagte den

Antrag auf Abweisung der Klage entgegen mit der Begründung, daß Kläger sich am 28. Jänner 1902 geweigert hat, gesetzlich gestattete Überstunden zu leisten und deshalb sofort entlassen wurde.

Übereinstimmend wird angegeben, daß der Beklagten Überstunden über die gesetzliche Arbeitszeit behördlich bewilligt wurden, daß diese bewilligende Verfügung in den Arbeitsräumen affichiert und den Arbeitern im allgemeinen bekannt gegeben wurde, daß weiter Kläger hievon Kenntnis hatte und derartige Überstunden seitdem schon geleistet hat.

Kläger behauptet, er sei zur Leistung der Überstunden gesetzlich nicht verpflichtet.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Sobald feststeht, daß die Überstunden behördlich bewilligt sind und daß dieser Umstand den Arbeitern gehörig verlautbart wurde, ist auch die Verpflichtung zur Leistung und Einhaltung derselben ein Teil des Arbeitsvertrages geworden, sobald nicht der Arbeiter gegen diesen neuen Bestandteil der Arbeitsordnung sich ablehnend verhalten hat.

Nachdem nun Kläger zugegebenermaßen von der Neueinführung der Überstunden Kenntnis hatte und auch derartige Überstunden tatsächlich geleistet hat, ist für ihn die Verpflichtung zur Einhaltung derselben zum Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden und das Nichteinhalten dem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichzuhalten, das den Gewerbeinhaber zur sofortigen Entlassung berechtigt. (§ 82 lit. f Gew. O.)

Nr. 592.

Der für minderbezahlte Dienstleistungen aufgenommene Gehilfe, der im Laufe des Dienstverhältnisses zu einer besser entlohnten Verrichtung vorrückt, darf vom Gewerbeinhaber ohne Zustimmung des Arbeiters nicht grundlos in die frühere Kategorie rückversetzt werden. (§ 82 a lit. d. Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 25. Oktober 1902, Cr. 30/2.

Von beiden Parteien wird übereinstimmend vorgebracht, daß Kläger als Bäckergehilfe, u. zw. als sogenannter Schwarzmischer, beim beklagten Bäckermeister gegen einen Wochenlohn von 8 K nebst Kost und Quartier aufgenommen wurde. Als der für die Weißmischerei bestellte zweite Gehilfe zur achtwöchentlichen Waffenübung einrücken mußte, wurde Kläger unter Erhöhung des Lohnes auf 10 K für die Weißbäckerei engagiert und an seine frühere Stelle ein anderer Schwarzmischer aufgenommen. Da aber nach Behauptung des Beklagten das Weißgebäck des Klägers schlecht ausfiel und deshalb mehrere Kunden absagten, wurde dem Kläger bedeutet, wieder

als Schwarzmischer zu arbeiten, was Kläger jedoch ablehnte. Er wurde entlassen.

Kläger bestreitet an dem ungünstigen Ausfalle des Gebäckes schuld zu sein, die Ursache hievon liege in der schlechten Qualität des Mehles, übrigens habe ihn der Beklagte öfters belobt.

Kläger begehrt 14tägige Entschädigung an Lohn und den vereinbarten Naturalbezügen, während Beklagter aus dem Gesichtspunkte des § 82 lit. c. u. f Gew. O. Abweisung des Klagebegehrens beantragte. Aus dem Arbeitsbuche des Klägers wurde konstatiert, daß er seit 1891 in seinem Gewerbe tätig ist und auch schon als Weißmischer gearbeitet hat.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den Parteienvorbringen ergibt sich, daß Kläger nach dem Abgange seines Vorgängers in der Weißmischerei, ohne irgend welche Einschränkungen als Weißmischer engagiert wurde.

Der ursprüngliche Lohnvertrag hat sich dadurch in der Weise modifiziert, daß Kläger sich verpflichtete, dem Beklagten innerhalb des Bäckergewerbes seine Arbeitskraft für alle mit der Weißmischerei in Verbindung stehenden Arbeitsleistungen zur Verfügung zu stellen.

Aus der von vernommenen Sachverständigen geschilderten strengen Arbeitsteilung in größeren und mittleren Bäckereien nach Funktionen des Schwarzmischens, Weißmischens und des eigentlichen Backens und der verschiedenen Entlohnung der hiezu verwendeten Personen geht zur Evidenz hervor, daß es Intention der Parteien war, den Kläger nur für eine bestimmte Kategorie von Arbeiten, nicht aber — den Fall der Not ausgenommen — zur Verrichtung sämtlicher in einem Bäckergewerbe vorkommenden Arbeiten in Dienst zu nehmen.

Es kann sonach nicht in das Belieben des Arbeitgebers gestellt werden, den für einen bestimmten Arbeitszweig aufgenommenen Gehilfen in einer anderen Arbeitsbranche zu verwenden, zumal, wie im vorliegenden Falle, der Schwarzmischer gegenüber dem Weißmischer als ein Arbeiter minderer Kategorie angesehen und dementsprechend auch minder entlohnt wird.

Es war daher das vom Beklagten an den Kläger gerichtete Ansinnen, wieder zu seiner ursprünglichen Arbeit zurückzukehren, ungerechtfertigt, die Weigerung des Klägers begründet und der Entlassungsgrund des § 82 lit. f Gew. O. ebensowenig gegeben als jener nach § 82 lit. c Gew. O., nachdem zufolge Angabe des Sachverständigen das Mißraten des Gebäckes vielerlei Ursachen haben kann (mangelhafte Beschaffenheit des Ofens, Mehles, der Milch, der Hefe, eventuell auch Witterungsverhältnisse) und auf Grund der mehr als zehnjährigen Verwendung des Klägers im Bäckergewerbe, darunter auch bei der Weißbäckerei, anzunehmen war, daß Kläger der von ihm verlangten Arbeit gewachsen gewesen ist.

Nr. 593.

Epilepsie ist bei einem in einem Gasthausgeschäfte mit dem Bedienen von Gästen betrauten Bediensteten als eine abschreckende Krankheit anzusehen (§ 82, lit. h, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 23. Jänner 1903, Cr. I, 31/3.

Die am 12. Dezember 1902 auch zur Bedienung von Gästen im Wirtsgeschäfte aufgenommene Klägerin wurde am 26. Dezember 1902 entlassen, weil sie vor den Gästen einen epileptischen Anfall erlitten hatte.

Klägerin verlangt Lohn- und Unterhaltsentschädigung für die entgangene Kündigungsfrist samt Kostenersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Abgesehen von dem Umstande, daß am 27. Dezember 1902 in der Genossenschaftskanzlei zwischen den Streitteilen verrechnet wurde und daß die Klägerin bei dieser Gelegenheit auf die Frage des Beklagten, ob sie noch was zu bekommen habe, erklärte, daß sie mit dem Erhaltenen zufrieden sei, und hiedurch auf die Geltendmachung anderweitiger Ansprüche verzichtet hat, steht fest, daß die Klägerin mit Epilepsie behaftet ist. Diese Krankheit ist mit Bedachtnahme auf die Bedienstung der Klägerin in einem Wirtsgewerbe nach der Anschauung des Gerichtes als eine abschreckende Krankheit im Sinne des Gesetzes, § 82, lit. h, Gew. O., anzusehen. Die Entlassung war also gerechtfertigt und der Klageanspruch als unbegründet abzuweisen.

Nr. 594.

Auch ein im Akkordlohn stehender Hilfsarbeiter ist nicht befugt, die Arbeit unerlaubterweise zu verlassen. Die aus diesem Grunde ausgesprochene Entlassung ist gerechtfertigt (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 15. April 1901, Cr. I, 26/1.

Der Kläger J. R. führt an, daß er im Akkord mit anderen Arbeitern zusammen bei dem Geklagten gearbeitet habe und daß eine Kündigungsfrist nicht vereinbart worden sei.

Am 9. April 1901 sei er etwas nach 6 Uhr früh in die Arbeit gekommen und sei er deshalb — jedoch ohne gesetzlichen Grund — entlassen worden. Er verlange deshalb die ihm gebührende Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 20 K.

Der Beklagte A. B. wendet ein, daß die Entlassung im Gesetze begründet sei, weil Kläger seine Pflichten als Arbeiter beharrlich vernachlässigt habe, indem er wiederholt zu spät in die Arbeit gekommen sei und einmal, als in Mährisch-Schönberg gerade Jahrmarkt war, nachmittags unbefugt die Arbeit verlassen habe. Beklagter habe den Kläger wiederholt verwarnt, daß er eine solche Schlamperei nicht dulde und daß er ihn und jeden Arbeiter, der dies tue, entlassen werde. Als der Kläger nun nach dieser Verwarnung am 9. April 1901 wiederum um fast drei Viertelstunden zu spät in die Arbeit kam, habe er (Beklagter) ihn entlassen.

Die vom Beklagten geführten Zeugen K. J. und J. E., Mitarbeiter des Klägers, bestätigen unter Eid die Angabe des Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Zeugen J. E. und K. J. ist erwiesen, daß der Kläger am Josefstage infolge Trunkenheit nicht arbeitete, so daß der Beklagte ihn — allerdings zu den Arbeitern insgesamt sprechend — verwarnte, und weiters, daß der Kläger später einmal nachmittags durch mehrere Stunden aus der Arbeit wegging und dadurch die Veranlassung wurde, daß die mit ihm im Akkordlohn zusammen arbeitenden und zusammen entlohnten Arbeiter nichts arbeiteten.

Er selbst gibt zu, daß er am 9. April 1901 etwas nach 6 Uhr in die Arbeit gekommen sei, er hat auch die Angabe des Beklagten, daß es drei Viertelstunden nach 6 Uhr gewesen, nicht strikte geleugnet.

Der Beklagte hat bereits vorher Ursache gehabt, dem Kläger wegen oftmaligen Zuspätkommens mit der Entlassung im Wiederholungsfalle zu drohen, und es muß daher, wenn Kläger trotz der wiederholten Verwarnung die Arbeitszeit nicht einhielt, angenommen werden, daß er hiedurch seine ihm obliegenden Pflichten beharrlich vernachlässigt habe (§ 82, lit. f, Gew. O.). Die Entlassung war also gerechtfertigt.

Die behauptete Gepflogenheit, daß die Akkordarbeiter nicht regelmäßig pünktlich in die Arbeit kamen, entschuldigt den Kläger nicht, weil gerade ihm gegenüber diese Gepflogenheit nicht weiter geduldet wurde und weil es sich hier auch nicht nur um ein bloßes, etwa usuelles Zuspätkommen handelt, sondern auch um ein unbefugtes Verlassen der Arbeit und Abwesenheit durch mehrere Stunden.

Nr. 595.

Bildet der moralische Zwang zur Niederlegung der Arbeit anläßlich einer allgemeinen Lohnbewegung in einem Betriebe eine gesetzliche Rechtfertigung für das Verlassen der Arbeit (§§ 77, 85 Gew. O., § 55 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 22. Juni 1903, Cr. I, 353/3.

Der Beklagte ist am 27. August 1900 bei dem Kläger als Tischlergehilfe in die Arbeit eingetreten.

Laut der vom Beklagten unterschriebenen, dem Arbeitsverhältnisse zugrunde gelegten Werkstättenordnung war vereinbart, daß eine gegenseitige Kündigung nicht bestehe, daß die Entlassung sowie der Austritt aus dem Arbeitsverhältnisse nur nach ordnungsmäßiger Beendigung der übernommenen Akkordarbeit erfolgen kann.

Der Beklagte hat am 4. Mai 1903 die Herstellung von

16 Rouleauxfenster à 11 K	176 K	— h
5 Jalousienfenster à 12 K 50 h	62 „	50 „
1 „	12 „	50 „
Gutschrift	1 „	20 „
zusammen um .	252 K	20 h

übernommen.

Am 30. Mai 1903 hat der Beklagte die Arbeit, ohne sie fertig zu stellen, verlassen. À conto obigen Akkordlohnes per 252 K 20 h hat der Beklagte bereits 179 K 32 h erhalten.

Beklagter hat in der Werkstätte des Klägers in Graz gearbeitet.

Der Kläger verlangt die Verurteilung des Beklagten dahin, daß er in einer von dem Gerichte zu bestimmenden Frist in das Arbeitsverhältnis zurückzukehren, die übernommene Akkordarbeit ohne Unterbrechung ordnungsgemäß zu beenden und dem Kläger die Kosten zu ersetzen habe.

Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Nachdem der allgemeine Streik der Hilfsarbeiterschaft des Klägers ausgebrochen sei, habe er sich dieser Bewegung anschließen müssen. Er sei bereit, die Arbeit bei dem Kläger wieder aufzunehmen, die übernommene Akkordarbeit fertigzustellen, aber nur dann, wenn die Streikbewegung beendet sei und Kläger dem Verlangen der in den Streik getretenen Arbeiterschaft, den Akkordarbeitern jeden Samstag einen Vorschuß, welcher einem Taglohne von 3 K 20 h entspricht, auszubezahlen, nachgekommen sein wird.

Insolange der Streik bestehe, sei es unmöglich, dem Begehren des Klägers zu entsprechen, weil er für diesen Fall als Streikbrecher in seiner Existenz sowohl in Graz als auch anderswo derart gefährdet sei, daß er schwer eine Arbeit finden könne und daher bemüssigt sei, sich der allgemeinen Lohnbewegung anzuschließen.

Mit dem von dem Kläger bis nun à conto der Akkordlöhne gegebenen Vorschusse sei es unmöglich, mit Weib und Kindern zu leben, weshalb die Lohnbewegung eine vollkommen gerechtfertigte sei. Von der in dieser Lohnbewegung gestellten Forderung könne nicht abgegangen werden, weil dies eine Existenzfrage der Arbeiterschaft sei.

Der Kläger behauptet, daß die Lohnverhältnisse in seinem Betriebe keine derartigen seien, daß die Arbeiterschaft genötigt war, in den Streik zu treten. Der Forderung der Arbeiterschaft könne er nicht entsprechen, weil er sich dadurch der Arbeiterschaft gänzlich ausliefere. Es gebe unter der Arbeiterschaft Elemente, welche es mit der Arbeitsleistung eben nicht genau nehmen. Er würde in die Lage versetzt werden, ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachkommenden Akkordarbeitern Vorschüsse zu bezahlen, welche mit den geleisteten Arbeiten in keinem Verhältnisse stehen. Er könnte sich wohl nur bereit erklären, für die als Vorschuß zu leistenden Taglöhne 30 h pro Stunde zugrunde zu legen. Selbstverständlich sei er nicht abgeneigt, einzelnen tüchtigen Akkordarbeitern von Fall zu Fall auch höhere Lohnvorschüsse zu bezahlen. In seinem Betriebe gebe es Akkordarbeiter, welche auf einen durchschnittlichen Tagesverdienst von über 5 K zu stehen kommen.

Nachdem die streikende Arbeiterschaft zu einem Vergleiche nicht zu bestimmen sei, müsse er auf der Zuhaltung der geschlossenen Lohnverträge bestehen und behalte er sich bevor, seine Schadenersatzansprüche mit besonderer Klage geltend zu machen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Entscheidungsgründe: Durch die übereinstimmenden Angaben der Parteien und die vorliegende Werkstättenordnung wurde als erwiesen angenommen, daß der Beklagte am 30. Mai 1903 vor Vollendung der übernommenen Akkordarbeit infolge Ausbruches einer allgemeinen Lohnbewegung die Arbeit eingestellt und bis nun nicht wieder aufgenommen hat.

Gemäß § 77 Gew. O. und der diesem Arbeitsverhältnisse zugrunde liegenden Werkstättenordnung kann der Akkordarbeiter nur nach Vollendung des Akkordes austreten.

Der von dem Beklagten behauptete Grund für die Einstellung der Akkordarbeit, nämlich der Ausbruch einer allgemeinen Lohnbewegung der Hilfsarbeiter des Klägers und der hiedurch für den

Beklagten geschaffene moralische Zwang kann als stichhältig nicht anerkannt werden.

Beklagter hat gemäß § 76 Gew. O. die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten und die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen.

Beklagter hat sich dadurch, daß er am 30. Mai 1903 die Arbeit niedergelegt und bis nun nicht wieder aufgenommen hat, in Widerspruch mit seinen Vertragsverpflichtungen und den ihm nach dem Gesetze obliegenden Pflichten eines gewerblichen Hilfsarbeiters gesetzt.

Der Umstand, daß andere Mitarbeiter in demselben Betriebe gleichfalls mit Brechung der Lohnvereinbarung und Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten die Arbeit niedergelegt und hiedurch den Arbeitgeber zu Zugeständnissen in Hinsicht besserer Lohnverhältnisse zu nötigen versucht haben, kann als ein berechtigter Grund, die Arbeit einzustellen, nicht anerkannt werden.

Der Beklagte hat es gar nicht versucht, seinen Vertragsverpflichtungen beim Bestande der Lohnbewegung nachzukommen. Von einem unwiderstehlichen Zwange, durch den der Beklagte verhindert war, seinen Vertragsverpflichtungen zu entsprechen, kann keine Rede sein.

Der Umstand, daß der Beklagte von der in der Lohnbewegung stehenden Arbeiterschaft mißgünstig angesehen und angefeindet werden könnte, erscheint von keinem Belange gegenüber den vertragsmäßig festgelegten Verpflichtungen des Beklagten.

Nur aus einem der im § 82 a Gew. O. angeführten Gründe wäre der Beklagte berechtigt, die Arbeit zu verlassen.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 85 Gew. O. war daher dem begründeten Klagebegehren stattzugeben.

Kosten wurden keine verzeichnet.

Nr. 596.

Die vereinbarte Unkündbarkeit eines auf bestimmte Zeit geschlossenen Dienstvertrages schließt die Geltendmachung der gesetzlichen Auflösungsgründe nicht aus (Art. 64, Z. 1—6, H. G. B.).

Urteil des Gewerbegerichtes Graz vom 12. Juni 1903, Cr. II 39/3, bestätigt mit Urteil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Graz vom 8. Juli 1903, Cg. I, 399/3.

Mit Schreiben vom 5. Februar 1893 wurde dem Kläger von der beklagten Firma bekannt gegeben, daß er für die Dauer von zehn

Jahren, d. i. vom 1. Februar 1894 bis 1. Februar 1905, als Mitarbeiter gegen einen Jahresgehalt von 1000 fl., zahlbar in Monatsraten nachhinein, gegen einen zehnprozentigen Anteil am Reingewinne des Gesamtumsatzes und gegen Reisespesen aufgenommen sei.

Dem Kläger oblagen alle Geschäftsgänge, Reisen, Comptoirarbeiten, überhaupt alle Verrichtungen, welche das Interesse des Geschäftes erfordern. Die Auflösung dieses Übereinkommens soll vor Ablauf der Vertragsdauer nur in gegenseitigem Einverständnisse erfolgen können.

Am 14. März 1900 verunglückte der Kläger auf einer Geschäftsreise, indem er infolge eines Eisenbahnunfalles einen Nervenchok erlitt, welcher zur Folge hatte, daß Kläger seinen Verpflichtungen nicht mehr in dem Maße nachkommen konnte wie früher, daß er keine Geschäftsreisen unternehmen konnte, und oft durch längere Zeit krankheitswegen überhaupt keinen Dienst machen konnte. Infolge dieser Umstände wurden die Bezüge des Klägers einverständlich auf monatlich 200 K, in der Folge auf monatlich 120 K herabgesetzt. Schließlich wollte der Beklagte den Kläger überhaupt nur mehr für jene Tage à mit 4 K entlohnen, an welchen er überhaupt Arbeiten leistete.

Nachdem Kläger mit dieser letzten Lohnverminderung nicht einverstanden war, kam es am 7. April 1902 zur Entlassung des Klägers.

Der Kläger brachte nun die Klage auf Feststellung des Bestandes des Lohnvertrages und Zahlung des seit 1. April 1902 rückständigen Lohnes von monatlich 120 K samt Kostenersatz ein.

Die Klage wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Die Vereinbarung: „Dieser Vertrag ist bindend für uns beide, so daß eine Auflösung desselben nur in unserem gegenseitigen Einverständnisse erfolgen kann", kann nur dahin ausgelegt werden, daß eine einseitige Lösung unter gewöhnlichen Verhältnissen, wo jeder Vertragsteil seinen Vertragsverpflichtungen nachkommt, ausgeschlossen sein soll, daß aber dann, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine vorzeitige Lösung vorliegen, eine solche ohne Rücksicht auf die im schriftlichen Vertrage bis zu einem gewissen Zeitpunkte vereinbarte Unkündbarkeit jederzeit anstandslos erfolgen kann.

Vorliegend erscheint festgestellt, daß der Kläger im Jahre 1900 durch 65 Tage, im Jahre 1901 durch 126 Tage, im Jahre 1902 durch 26 Tage wegen Erkrankung — traumatische Neurasthenie — infolge des Eisenbahnunfalles von der Arbeit weggeblieben ist. Dies ist keine zeitweise, sondern eine dauernde Behinderung des Klägers

in Leistung seiner übernommenen Verpflichtungen durch die anhaltende Krankheit (Art. 64, Z. 4, H. G. B.) und kann schon aus diesem Grunde allein, abgesehen von anderen vorliegenden Gründen, wie erhebliche, gegen den Prinzipal gerichtete Ehrverletzung (Art. 64, Z. 5, H. G. B.) und konstatierte Unfähigkeit zu den vereinbarten Leistungen (Art. 62 H. G. B.) der auf eine bestimmte Zeit mit vereinbarter Unkündbarkeit bis 1. Februar 1905 geschlossene Lohnvertrag gerade so wie der auf unbestimmte Zeit geschlossene Lohnvertrag einseitig aufgelöst werden.

Nr. 597.

Die Ansprüche an die Bezirkskrankenkasse sind nicht durch die Anmeldung des versicherungspflichtigen Arbeiters bedingt (§ 13, Z. 1, Abs. 2, Ges. vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33).

Dem Arbeiter steht daher gegen den Arbeitgeber kein Anspruch auf Ersatz von Verdienstentgang und Heilungskosten zu, weil letzterer den ersteren bei der Bezirkskrankenkasse nicht angemeldet hat; auch nicht für den Fall, als vereinbart wurde, daß die Anmeldung überhaupt nicht erfolgen soll (§ 63 l. c.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 20. Oktober 1902, Cr. I, 79/2.

Kläger stand bei dem Geklagten, einem Mühlenbesitzer, als Mehlverführer seit 3. April 1899 in Arbeit. Am 2. Oktober 1902 löste der Kläger das Arbeitsverhältnis, weil die Pferde des Geklagten mit ihm durchgegangen waren und verlangte nebst rückständigem Lohn auch Ersatz des Verdienstentganges und der Heilungskosten im Betrage von 10 K 20 h, welche dem Kläger dadurch entstanden waren, daß er infolge des Durchgehens der Pferde verletzt wurde und durch 4 Tage arbeitsunfähig war. Der Kläger gründete sein Begehren auf Ersatz darauf, daß der Geklagte unterlassen hätte, ihn (Kläger) bei der Bezirkskrankenkasse anzumelden, infolgedessen er die Heilungskosten aus Eigenem tragen mußte und einen Ersatz an Verdienstentgang von der Bezirkskrankenkasse nicht ansprechen konnte.

Das Klagebegehren bezüglich des obigen Ersatzbetrages von 10 K 20 h wurde aus nachstehenden Gründen abgewiesen.

Gründe: Ein Arbeiter ist nach dem Gesetze vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, gemäß § 13, Z. 1, Abs. 2 leg. cit. von dem Tage an, an welchem er in die Beschäftigung bei einem versicherungspflichtigen Arbeitgeber eintritt, Mitglied der gemäß § 12 auf dem Grundsatze der Gegenseitigkeit beruhenden, zum

Zwecke der Krankenversicherung bestehenden Bezirkskrankenkasse. Diese Mitgliedschaft ist demnach gänzlich unabhängig von der Anmeldung des Arbeiters durch den Arbeitgeber bei der Bezirkskrankenkasse. Dies geht deutlich hervor aus der Bestimmung des § 22 leg. cit., wornach der Beginn des Rechtes auf Unterstützung für die versicherungspflichtigen Kassenmitglieder mit dem Zeitpunkte, in welchem sie Mitglieder der Kasse geworden sind, festgesetzt wird, und ist dort auch, § 13, Z. 1, Abs. 2 zitiert. Weiters aus der Bestimmung des § 32 leg. cit., wornach der Arbeitgeber, welcher seiner Anmeldepflicht nicht genügt, unbeschadet der Straffälligkeit verpflichtet ist, der Kasse den gesamten Aufwand zu erstatten, welchen dieselbe zur Unterstützung einer gar nicht oder erst nach Erkrankung angemeldeten Person gemacht hat.

Diese Bestimmung des § 22 leg. cit. war mit Rücksicht auf den Zweck des Gesetzes, den Arbeiter unabhängig von der Person des Arbeitgebers gegen die Folgen der Krankheit oder gegen kleinere Unfälle zu sichern, notwendig; sonst hätte es auch nicht vorschreiben können, wie es im § 31 getan hat, daß der Arbeitgeber verpflichtet sein solle, den Arbeiter spätestens am dritten Tage nach Eintritt in die Beschäftigung anzumelden, es hätte vielmehr die sofortige Anmeldung vorschreiben müssen.

Aus alldem geht hervor, daß dem Kläger gar kein Schade dadurch zugefügt wurde, daß ihn der Geklagte bei der Bezirkskrankenkasse nicht angemeldet hat. Er kann also einen derartigen Schaden nicht von diesem ersetzt verlangen. Es steht vielmehr außer Zweifel, daß der Kläger von der Bezirkskrankenkasse die ihm als Mitglied zustehende Unterstützung verlangen konnte. Denn diese hat er zurecht, wenn er nachweist, daß er bei einer nach § 1 leg. cit. versicherungspflichtigen Person in Arbeit steht und daß er erkrankt sei.

Wodurch die Krankheit entstanden ist, ist wohl mit Rücksicht auf § 65 leg. cit. gleichgiltig, da dieser Paragraph ausdrücklich hervorhebt, daß die Unterstützung auch gebühre, wenn sie infolge eines Betriebsunfalles entstanden ist; es wäre denn, daß sich Kläger die Krankheit vorsätzlich oder durch schuldhafte Beteiligung bei Schlägereien oder Raufhändeln oder durch Trunksucht zugezogen hätte, für welchen Fall gemäß § 24 leg. cit. das Krankengeld entweder gar nicht oder nur zum Teile ihm zukommen würde. Dies ist jedoch hier nicht der Fall. Der Kläger ist aber jedenfalls als Mitglied der Bezirkskrankenkasse anzusehen, weil er bei dem Geklagten, einem Mühlenbesitzer, als Mehlverführer, also als ein gewerblicher Hilfsarbeiter in Arbeit stand. Ohne Einfluß auf die Entscheidung der vorliegenden Frage, ob der Geklagte schuldig sei, die Heilungskosten dem Kläger zu gewähren, ist

der Umstand, daß die Parteien miteinander vereinbart hatten, daß der Kläger bei der Bezirkskrankenkasse nicht angemeldet werde. Denn § 63 leg. cit. verbietet derlei Verträge zum Nachteile des Arbeiters und erklärt solche Verträge ausdrücklich als ungiltig.

Schließlich wäre noch hervorzuheben, daß Kläger nur aus dem Gesichtspunkte der Unterlassung der Anmeldung vom Geklagten Ersatz der Heilungskosten und Verdienstentgang fordert, ein anderweitiges Verschulden des Geklagten, welches ihn — vielleicht neben der Krankenkasse — haftpflichtig machen würde, hat er weder behauptet noch nachgewiesen. Im Gegenteil hat das Gericht als feststehend betrachtet, daß der Kläger an dem Ausreißen der Pferde, also auch an der hiedurch bei ihm eingetretenen Arbeitsunfähigkeit selbst schuld sei.

Nr. 598.

Eine vom Arbeitgeber angeordnete Lohnherabsetzung wird erst mit Ablauf der Kündigungsfrist vom Tage der Erklärung an wirksam (§ 863 a. b. G. B., §§ 72 und 77 Gew. O.), wenn sich der Arbeiter nicht früher damit einverstanden erklärt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. November 1901, Cr. I, 488/1.

Der Kunst- und Schönfärbereibesitzer Gustav S. hat am 27. Juni 1901 die Eheleute Wilhelm und Viktoria M. als Hausbesorger für seine Fabrik aufgenommen. Die Eheleute erhielten gemeinschaftlich freie Wohnung, Licht und Beheizung. Wilhelm M. bezog nebstdem einen Wochenlohn von 12 K. Viktoria M. hat bis zu ihrem Austritte am 31. Oktober keine Zahlung erhalten, behauptete aber, daß ihr bei der Aufnahme ein Monatslohn von 10 K versprochen worden sei.

Der Beklagte wurde zur Bezahlung von 15 K verurteilt; der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beschworenen Zeugenaussage des Wilhelm M., der die von der Klägerin behauptete Lohnvereinbarung bestätigte, und auf Grund der Aussage der Zeugin Bertha S., die angab, daß der Beklagte nach der Aufnahme der Klägerin und ihres Ehegatten deren Entlohnung mit dem Lohne ihrer Vorgänger verglich und diesem gegenüber zu hoch fand, wurde als erwiesen angenommen, daß der Beklagte der Klägerin bei der Aufnahme einen Monatslohn von 10 K versprochen hat und daß infolgedessen von der Klägerin nach Ablauf des ersten Monates die Bezahlung dieses Betrages beansprucht worden ist. Nun ist es allerdings auch richtig, daß der Beklagte den von der Klägerin nach Ablauf des ersten Monates erhobenen Lohnanspruch mit

den Worten: „Sie wären eine teuere Hausmeisterin, ich gebe nichts!“ zurückgewiesen hat und daß der Anspruch von der Klägerin bis zu ihrem Austritte nicht mehr erneuert worden ist. Allein daraus kann weder der Beklagte die Nichtigkeit des Klagsanspruches in seiner Gänze noch die Klägerin das Fortbezugsrecht bis zur Klageerhebung ableiten. Denn die Klägerin hat nach dem Ergebnisse des Beweisverfahrens bei ihrer Aufnahme unstreitig den Anspruch auf einen Lohn von 10 K monatlich erworben. Die erst nach Ablauf eines Monates vom Beklagten einseitig abgegebene Erklärung, er gebe nichts, konnte den von der Klägerin bis dahin erworbenen Rechten keinen Abbruch tun. Erworben war aber bis dahin nicht allein das Forderungsrecht auf den Lohn für den abgelaufenen Monat per 10 K, sondern auch der Anspruch auf den Lohn für die gesetzliche Frist von 14 Tagen per 5 K, der letztere Auspruch deshalb, weil die Vereinbarung über die Höhe des Lohnes einen Bestandteil des Arbeitsvertrages bildet und demnach wie der Arbeitsvertrag selbst mittels einseitiger Erklärung nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist, die im gegebenen Falle mangels einer besonderen Abrede die gesetzliche war (§ 77 Gew. O.), aufgehoben oder abgeändert werden kann. Wenn die Klägerin auf die Erklärung des Beklagten, er gebe nichts, geschwiegen hat und weiter im Dienste verblieben ist, so ließ sich hieraus keineswegs folgern, daß sie auf bereits erworbene Rechte verzichtet hätte, wohl aber war der Schluß berechtigt, daß sie die Fortsetzung des Dienstverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus unter den geänderten Lohnbedingungen nicht abgelehnt und sich für die Folge mit den Naturalbezügen zufrieden gegeben hat (§ 863 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Demgemäß war der Beklagte zur Bezahlung des Lohnes für den ersten Monat per 10 K und für die gesetzliche vierzehntägige Kündigungsfrist per 5 K zu verurteilen, dagegen der Kläger mit dem für die Folgezeit erhobenen Lohnanspruche im Betrage von 25 K abzuweisen.

Nr. 599.

Ein Arbeiter, dem bei der Kundmachung einer neuen Arbeitsordnung die Wahl freigestellt wurde, entweder die neue Arbeitsordnung anzuerkennen und dies mit seiner Unterschrift zu bestätigen oder im Weigerungsfalle von dem Tage der Kundmachung an sich als gekündigt zu betrachten, und der sich mit dieser nicht einverstanden erklärt, trotzdem aber über die Kündigungsfrist hinaus weiter arbeitet, kann nach den in der neuen Arbeitsordnung stipulierten Bestimmungen entlassen werden (§ 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 19. Juni 1901, Cr. I, 41/1.

Nach den Ausführungen des Klägers V. H. ist dieser seit einem Jahre als Seidenweber mit einem wöchentlichen Durchschnitts-

verdienste von 8 K bei der beklagten Firma F. D. in Akkordarbeit gestanden und, obgleich bei seiner Aufnahme bezüglich der Kündigungsfrist nichts vereinbart worden war, am 15. Juni 1901 plötzlich ohne Grund entlassen worden. Es sei zwar im Laufe des Jahres in der Fabrik eine neue Fabriksordnung eingeführt worden, nach welcher jede Kündigungsfrist ausgeschlossen ist, doch habe er ausdrücklich erklärt, daß er diese nicht anerkenne, habe aber ungeachtet dessen, daß ihm die Beklagte mit der Entlassung gedroht hatte, weiter gearbeitet.

Die Beklagte wendet ein, daß anläßlich der Einführung der neuen Arbeitsordnung den Arbeitern gesagt wurde, daß diese Fabriksordnung für alle in der Fabrik beschäftigten Arbeiter gelten solle und, wer von ihnen mit dieser nicht einverstanden sei, sich als gekündigt zu betrachten und sich nach Ablauf der Kündigungsfrist von 14 Tagen, vom Tage der Verlautbarung an gerechnet, das Arbeitsbuch zu holen habe. Diese neue Arbeitsordnung wurde den Arbeitern gleichzeitig allgemein zugänglich gemacht, die Arbeiter, die ihr Einverständnis erklärten, wurden auch aufgefordert, dies durch ihre Unterschrift zu bekräftigen, was auch geschah.

Dies wird vom Kläger zugegeben.

Dem Kläger, so setzt die Beklagte ihre Ausführungen fort, stand frei, wenn er mit der neuen Arbeitsordnung nicht einverstanden war, in 14 Tagen nach Verlautbarung derselben auszutreten, was er nicht getan hat, oder sich nach Ablauf dieser Frist, wenn er weiter arbeiten wollte, der neuen Fabriksordnung, welche jede Kündigungsfrist ausschließt, zu unterwerfen.

Die Beklagte bittet deshalb um Abweisung der auf Ersatz der Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 16 K gerichteten Klage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die im § 88 Gew. O. vorgeschriebene Arbeitsordnung ist als ein Teil des zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach freier Übereinkunft (§ 72 Gew. O.) abzuschließenden Vertrages aufzufassen. Sie setzt die Bedingungen fest, unter welchen der Vertrag geschlossen wird.

Wird nun eine Arbeitsordnung durch eine andere ersetzt und diese den Arbeitern durch den Arbeitgeber verlautbart, so kann dies nur den Sinn haben, daß der letztere zum Abschlusse eines neuen Arbeitsvertrages denjenigen auffordert, für welchen eben die neue, eben verlautbarte Arbeitsordnung zu gelten hat. Dies ist auch im gegebenen Falle deutlich zum Ausdrucke gebracht worden. Wie vom Kläger zugegeben wurde, hat die geklagte Firma den Arbeitern bei Verlautbarung der neuen Arbeitsordnung durch eine Arbeiterabordnung

zu wissen gegeben, daß die neue Arbeitsordnung für alle Arbeiter zu gelten habe und jeder Arbeiter, welcher nicht einverstanden sei, sich als mit dem Momente der Verlautbarung an gekündigt zu betrachten und nach Ablauf der 14 tägigen Kündigungsfrist, welche nach der alten Arbeitsordnung zu gelten hatte, sein Arbeitsbuch entgegenzunehmen habe. Die geklagte Firma hat damit ausdrücklich erklärt, daß die alten Arbeitsverträge als aufgelöst zu betrachten seien, und es konnte also der Kläger, wenn er nach Ablauf der 14 Tage nach Verlautbarung der neuen Arbeitsordnung weiter arbeitete, nur auf Grund der neuen Arbeitsordnung im Arbeitsverhältnisse bleiben, wobei es irrelevant ist, ob er früher ausdrücklich erklärte, daß er diese neue Arbeitsordnung nicht anerkenne.

Die neue Arbeitsordnung ist ein wesentlicher Bestandteil eines neuen Arbeitsvertrages, welcher durch den Kläger mit der Beklagten stillschweigend abgeschlossen wurde, indem der Kläger bei ihr weiter arbeitete und diese ihn nach Verlautbarung derselben weiter arbeiten ließ.

Man muß annehmen, daß Kläger seinen Willen durch das Weiterarbeiten nach der oben bezeichneten 14tägigen Frist in unzweifelhafter Weise zu erkennen gab, daß er sich der neuen Fabriksordnung unterwerfe (§ 863 a. b. G. B.), denn er mußte sich nach der Erklärung der Geklagten richten, welche ein Weiterarbeiten nur nach der neuen Arbeitsordnung ermöglichte.

Nach der neuen Arbeitsordnung besteht aber zugestandenermaßen keine Kündigungsfrist, daher gebührt dem Kläger auch der von ihm für diese angesprochene Ersatz nicht und mußte aus diesem Grunde die Klage abgewiesen werden.

Nr. 600.

Wenn der Gewerbeinhaber den auf eine sechswöchentliche Kündigungsfrist gestellten Antrag seiner Werkführer unter Vorbehalt späterer Äußerung weder annahm noch abwies, es auch späterhin unterließ, diesbezüglich eine Erklärung abzugeben, liegt keine stillschweigende Einwilligung im Sinne des § 863 a. b. G. B. vor.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 15. Februar 1901, Cr. I, 7/1.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile stand der Kläger E. P. seit mehreren Jahren bei der beklagten Firma F. D. als Werkführer (eigentlich nur Vorarbeiter) gegen einen Wochenlohn von 20 K in Arbeit.

Bei Abschluß des Arbeitsvertrages wurde über die Kündigungsfrist keine Vereinbarung getroffen.

Als im Sommer 1900 in der Fabrik der beklagten Firma eine neue Arbeitsordnung eingeführt wurde, nach welcher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit den Arbeitern ohne Kündigung erfolgen kann, bezüglich der Vorarbeiter, welche in der Fabrik „Werkführer" genannt werden, aber keine Bestimmungen über die Kündigungsfrist getroffen sind, richtete der Fabriksdirektor der beklagten Firma J. K. an dieselben, um eventuell auch mit ihnen eine Änderung des Arbeitsvertrages in Ansehung der Kündigungsfrist zu vereinbaren, die Frage, welche Kündigungsfrist sie beanspruchen. Sämtliche Werkführer, darunter auch der Kläger, schlugen eine sechswöchentliche Kündigungsfrist vor.

Der Fabriksdirektor versprach, seine Äußerung über diesen Vorschlag nach gepflogenem Einvernehmen mit den anderen in Mährisch-Schönberg bestehenden Industriefirmen abzugeben, ohne daß dies jedoch bisher trotz Verlaufes mehrerer Monate geschehen wäre.

Am 9. Februar 1901 wurde der Kläger nach vorhergegangener 14tägiger Kündigung entlassen.

Kläger erblickt nun darin, daß sich die beklagte Firma über den vor mehreren Monaten gemachten Vorschlag auf Einführung einer sechswöchentlichen Kündigungsfrist nicht geäußert hat, eine stillschweigende Annahme des Antrages und beansprucht als Entschädigung für die auf die sechswöchentliche Kündigungsfrist noch fehlende Zeit vom 9. Februar 1901 bis 9. März 1901, d. i. für vier Wochen, den Betrag von 80 K. Die beklagte Firma beantragt mit Hinweis darauf, daß eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrages in Ansehung der Kündigungsfrist nicht getroffen worden sei, die Abweisung der Klage.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem obigen Sachverhalte ist das Klagebegehren unbegründet; denn in dem Umstande allein, daß die beklagte Firma sich über den Vorschlag des Klägers auf Einführung einer sechswöchentlichen Kündigungsfrist bisher überhaupt nicht geäußert hat, kann eine stillschweigende Annahme dieses Antrages nicht erblickt werden, da die Voraussetzungen des § 863 a. b. G. B. nicht vorliegen.

Da somit eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrages hinsichtlich der Kündigung nicht eingetreten ist und in dem ursprünglichen Arbeitsvertrage über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung nicht getroffen wurde, hat der Kläger lediglich auf die 14tägige Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. Anspruch.

Nr. 601.

Wenn dem in Akkordlohn stehenden Hilfsarbeiter mangelhaftes Rohmateriale übergeben wird, dessen Verarbeitung eine so zeitraubende und schwierige ist, daß er hiedurch in Minderverdienst fällt, gebührt ihm Ersatz für diesen Verdienstentgang bis zur Höhe seines Durchschnittslohnes. § 1155 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 18. Jänner 1901, Cr. I, 1/1.

Kläger F. K. gibt an, daß er am 10. Dezember 1900 bei der beklagten Firma A. Sch. ohne nähere Verabredung über Lohn und Kündigungsfrist als Heimarbeiter in Arbeit getreten sei und am selben Tage noch den Webestuhl in seine Wohnung geschafft habe.

Das ihm zur Verarbeitung übergebene Rohmateriale sei sehr verworren und verkreuzt gewesen, so daß er infolgedessen nur 3 K wöchentlich verdiente, und als er sich hierüber beschwerte, sei ihm am 7. Jänner 1901 Stuhl und Arbeit ohne Kündigung entzogen worden, weshalb er das Begehren stellt, die beklagte Firma zu verurteilen, ihm:

1. den Verdienstentgang per wöchentlich 5 K für 4 Wochen im Betrage von . . . . . 20 K
2. die Entlohnung für die 14tägige Kündigungsfrist à 8 K wöchentlich . . . . . 16 K

zusammen . . 36 K

zu bezahlen.

Die beklagte Firma bestreitet die klägerischen Angaben und beruft sich darauf, daß Kläger nach der in der Fabrik geltenden Arbeitsordnung, welche jede Kündigung ausschließt, sofort entlassen werden konnte.

Die Zeugen J. G. und K. R., Angestellte der beklagten Firma, bestätigen die klägerischen Angaben, und zwar ersterer rücksichtlich der schlechten Beschaffenheit des Rohmateriales, dessen Fäden verkreuzt und zerrissen waren, so daß Kläger mit der Arbeit nicht weiter kam, und der letztere dahin, daß dem Kläger bei Aufnahme in die Arbeit die Arbeitsordnung nicht kundgemacht wurde.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der mit den klägerischen Angaben übereinstimmenden Aussagen der Zeugen J. G. und K. R. hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger, welcher durch 4 Wochen bei der beklagten Firma als Heimarbeiter (Weber) arbeitete, nur deshalb während dieser Zeit den geringen Arbeitslohn von 3 K wöchentlich anstatt des üblichen durchschnittlichen Mittellohnes von

8 K ins Verdienen brachte, weil demselben von der beklagten Firma verkreuztes und zerrissenes Rohmaterial zur Arbeit übergeben wurde, was den Kläger in der Verarbeitung derart aufhielt, daß nur diesem Umstande der mindere Verdienst zuzuschreiben ist, sowie weiters als erwiesen angenommen, daß dem Kläger die neue, die Kündigung ausschließende Arbeitsordnung nicht kundgemacht wurde.

Hienach mußte die beklagte Firma nach dem Klagebegehren gemäß § 1155 a. b. G. B. zum Ersatze für Verdienstentgang verurteilt werden.

Da die Arbeitsordnung dem Kläger nicht ordnungsmäßig kundgemacht wurde, so hat sie ihm gegenüber keine Giltigkeit, weshalb dem Kläger gemäß §§ 77 und 84 Gew. O. die Entlohnung für die Kündigungsfrist zuzusprechen war.

Nr. 602.

Das Verlassen der Arbeit zur Zeit der gebotenen Sonntagsruhe begründet nicht den Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O. Für Arbeiten, die mit Verletzung der Vorschriften über die Sonntagsruhe verrichtet wurden, kann keine besondere Vergütung beansprucht werden, wenn diese Arbeiten ohnehin teils durch den Lohn, teils durch Überstundengebühren vergütet wurden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 26. Mai 1902, Cr. II. 102/2.

Kläger, Schlosser in einem Brauhause, wurde mit der Klage auf Ersatz von 179 K für an 71 Sonntagen geleistete Mehrarbeiten abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß Kläger während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, d. i. seit 1. April 1900 bis 17. Mai 1902 nicht bloß an allen Sonntagen vormittags, sondern zumeist auch in den Sonntagsnachmittagen die in der Brauerei notwendigen Schlosserarbeiten verrichtete und hiefür den vereinbarten Monatslohn von ursprünglich 80 K, später 84 K, ferner für die an den Sonntagsnachmittagen geleistete Arbeitszeit pro Stunde den Betrag von 40 h ausbezahlt erhielt, ferner ist unbestritten, daß Kläger gegen die Höhe der Monatsentlohnung niemals einen Einwand erhob und erst nach der Lösung des Arbeitsverhältnisses unter Berufung auf die gesetzliche Sonntagsruhe den Anspruch auf besondere Entlohnung der

während der Sonntagsvormittage geleisteten Arbeit mittels Klage begehrt, wobei er die angeblich geleistete Mehrarbeit an 71 Sonntagen mit dem Betrage von 170 K 40 h berechnet.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Klagebegehrens, weil vom Kläger nur die vertragsmäßig vereinbarte Arbeitsleistung gefordert wurde und er für die an den Sonntagsnachmittagen verrichteten Mehrarbeiten entsprechend honoriert wurde, wobei er noch geltend macht, daß die Schlosserarbeiten behufs Instandhaltung des regelmäßigen Betriebes der Brauerei zumeist an Sonntagen verrichtet werden müssen. Das Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, über die Sontagsruhe nimmt insoferne Einfluß auf den Arbeitsvertrag im gewerblichen Betriebe als es dem Hilfsarbeiter ohne Verletzung der eingegangenen Vertragsbestimmungen gestattet, selbst gegen den Willen des Gewerbeinhabers an Sonntagen oder während der zufolge Art. V bis VII des betreffenden Gesetzes an Stelle des Sonntags tretenden Ersatzruhezeit die Arbeit einzustellen, ohne daß der Gewerbeinhaber hiedurch berechtigt wird, nach § 82 lit. f Gew. O. wegen unbefugten Verlassens der Arbeit das Vertragsverhältnis sofort ohne Kündigung zu lösen oder die im § 85 Gew. O. normierten Konsequenzen aus dem Verlassen der Arbeit zu ziehen.

Dagegen hat dieses Gesetz auf die privatrechtlichen Ansprüche aus dem Lohnvertrage, insbesondere aber auf die vereinbarte Höhe der Entlohnung für die zu leistende Arbeit keine Wirkung und bleibt es dem freien Willen der Parteien naturgemäß anheimgestellt, den Geldlohn der Arbeitsleistung entsprechend zu bestimmen.

Im vorliegenden Falle ist durch das Vorbringen der Parteien festgestellt, daß das Verbot der Sonntags- oder Ersatzarbeit von keiner Seite eingehalten wurde, ja daß nicht bloß der Vormittags- sondern zumeist auch der Nachmittagssonntag zur Arbeit verwendet wurde.

Trotz dieser Feststellung war aber das Klagebegehren dennoch haltlos, weil die zur verbotenen Zeit geleistete Arbeit tatsächlich auch bezahlt wurde, und zwar die vormittägige mit dem Monatslohne und die nachmittägige als geleistete Mehrarbeit in barem mit 40 h pro Stunde.

Wird erwogen, daß der Kläger bei der ersten und bei den darauffolgenden Monatsablohnungen mit dem erhaltenen Lohne zufrieden war, so kann dies nur als stillschweigende Zustimmung zu der Höhe des Lohnes und Verzichtleistung auf etwaige Mehransprüche angesehen werden.

Nr. 603.

Der Gewerbeinhaber, welcher einen im Taglohne stehenden Hilfsarbeiter während der Kündigungsfrist nur gegen Akkordlohn beschäftigen will, macht sich eines Vertragsbruches schuldig. §§ 82 a, lit. d, und 84 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 27. Februar 1901, Cr. I, 9/1.

Nach übereinstimmenden Angaben beider Parteien war Kläger J. M. beim Beklagten M. T. als Bildhauer gegen einen Taglohn von 2 K 20 h durch mehr als ein Jahr beschäftigt.

Am 23. Februar 1901 kündigte Kläger dem Beklagten die Arbeit 8tägig auf.

Am 25. des Monats erklärte aber der Beklagte, Kläger müsse während der Kündigungsfrist im Akkord arbeiten oder sich nach Ablauf derselben die Arbeit von einem fremden Meister abschätzen lassen und werde erst dann der Wert seiner Leistung bezahlt werden.

Kläger erklärte sich damit nicht einverstanden, entfernte sich aus dem Arbeitslokale und machte seinen Anspruch auf Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist im Klagewege geltend.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem, wie aus dem Tatbestande hervorgeht, der Kläger gegen Taglohn per 2 K 20 h in die Arbeit aufgenommen und ihm dieser Lohn während seiner ganzen Verwendungsdauer bis zu seiner Kündigung vom Beklagten gezahlt wurde, so hatte letzterer nicht das Recht, einseitig diesen Vertrag zu ändern.

Nach § 82 a lit. d Gew. O. war daher Kläger berechtigt, das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen und mußte ihm nach § 84 der Lohn für die Kündigungsfrist zugesprochen werden.

Nr. 604.

Ist durch die Arbeitsordnung und die Verfügung der Gewerbehörde in einem Gewerbebetriebe eine bestimmte Arbeitspause festgesetzt, so kann der Hilfsarbeiter auf deren Einhaltung bestehen; seine Weigerung, während der Ruhepause zu arbeiten, bildet nicht den Entlassungsgrund nach § 82, lit. f Gew. O.

Wenn der Hilfsarbeiter freiwillig während der Ruhepause arbeitete, so folgt daraus noch nicht ein Verzicht auf die Ruhepause für die Zukunft. Die Arbeitspause kann nur mit Zustimmung der Hilfsarbeiter abgekürzt werden. (§§ 74a, 88a und 96a Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 7. September 1901, Cr. I, 217/1.

Am 1. April 1901 trat Kläger bei der beklagten Firma als Heizer und Maschinist bei deren Dampfsäge gegen einen monatlichen

Lohn von 90 K in Arbeit, ohne daß über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen wurde. Die bei dem Sägewerke angeschlagene Betriebsordnung und Kundmachung der k. k. Bezirkshauptmannschaft bestimmt, daß während der 12stündigen Arbeitszeit eine einstündige Ruhepause einzutreten habe.

Kläger kündigte am 1. September 1901 den Dienst; am 3. September wurde ihm vom Platzmeister bedeutet, daß er die Arbeit nicht mehr antreten dürfe, wenn er auf seiner Forderung, daß ihm die Ruhepause gewahrt bleibe, beharre. Kläger begab sich infolge dieser Erklärung des Platzmeisters zu dem öffentlichen Gesellschafter der Firma, welcher von ihm verlangte, er solle die Arbeit ohne Ruhepause fortsetzen und werde nur in diesem Falle den Lohn für die restliche Kündigungsfrist erhalten. Kläger schlug dieses Ansinnen ab.

Auf Grund dieses Tatbestandes beansprucht Kläger als Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist den Lohnbetrag für die Zeit vom 1. bis 14. September 1901 mit 45 K.

Der Vertreter der beklagten Firma, welcher Abweisung dieses Klagebegehrens beantragt, macht geltend, daß Kläger auch vorher freiwillig ohne Einhaltung der Ruhepause gearbeitet habe; der Gewerbeinspektor habe überdies zugestanden, daß in dringenden Fällen von der Ruhepause Umgang genommen werden könnte. Zugegeben wird, daß eine Änderung der Arbeitsordnung nicht erfolgte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Arbeitsordnung und die Kundmachung der k. k. Bezirkshauptmannschaft ist im Betriebe der beklagten Firma eine einstündige Ruhepause während der 12stündigen Arbeitszeit festgesetzt.

Aus dem Umstande, daß Kläger freiwillig eine Zeitlang auf die ihm hienach zukommende Ruhepause verzichtete, ist nicht zu schließen, daß er sich seines vertragsmäßigen Rechtes für immer begeben wollte, wie auch anderseits zugegebenermaßen die Arbeitsordnung keine Änderung erfuhr.

Aus der angeblichen Besprechung des Gesellschafters der Firma mit dem Gewerbeinspektor, die wohl eine Suspension der gewerbepolizeilichen Vorschrift für den Notfall ins Auge gefaßt haben mag, läßt sich aber dem Arbeitsnehmer gegenüber keine Schmälerung seiner Rechte ableiten.

Es kann daher in der am 3. September 1901 vom Kläger ausgesprochenen Weigerung, ununterbrochen zu arbeiten, nur die Geltendmachung seines Anspruches auf die Ruhepause erblickt werden; sonach erscheint die ihm aus diesem Anlasse vom Platzmeister angekündigte Entlassung und die gleichbedeutende Erklärung des

Fabriksgesellschafters, daß Kläger nur bei ununterbrochener Arbeit seinen Lohn erhalten werde, als eine nicht gerechtfertigte einseitige Lösung des Dienstverhältnisses, welche die beklagte Firma zur Entschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungsfrist im Betrage des auf diese Zeit entfallenden Lohnes verpflichtet (§ 84 Gew. O.).

Mithin war dem Klagebegehren vollinhaltlich stattzugeben.

Nr. 605.

I. Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Hilfsarbeiter sich weigert, eine gewerbliche Arbeit am Sonntag zu verrichten. (§ 82 lit. f Gew. O., Art. I und III des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21.)

II. Der Inhaber eines Gewerbes, welches nicht zu denjenigen gehört, für welche die Sonntagsarbeit überhaupt oder in bestimmtem Zeitausmaße gestattet ist, ist nicht berechtigt, an Stelle der Sonntagsruhe einen Ersatzruhetag in der Woche einzuführen. (Verordnung des Handelsministeriums vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 24. Oktober 1902, Cr I, 370/2.

Der Schneidergehilfe F. K. wurde am 21. Oktober 1902 ohne vorausgegangene Kündigung entlassen, weil er sich weigerte, am vorausgegangenen Sonntage vormittags zwei bereits früher angefangene Beinkleider fertigzustellen. Er begehrte Lohn- und Kostentschädigung für den Kündigungsentgang im berechneten Betrage von 34 K.

Der Beklagte wurde dem Klagebegehren gemäß verurteilt.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund des Vorbringens beider Teile als festgestellt angenommen, daß der von dem Beklagten ohne besondere Vereinbarung einer Kündigungsfrist gegen einen Lohn von 6 K und freie Station als Schneidergehilfe aufgenommene Kläger am Sonntag, den 19. Oktober 1902, früh, vom Meister angewiesen wurde, zwei Beinkleider, die ihm am Freitag bzw. am Samstag zum Machen überwiesen, jedoch nicht ganz fertiggestellt wurden, im Laufe des Sonntagsvormittags zu vollenden, daß jedoch der Kläger unter Hinweis auf den an diesem Tage seinen Eltern in der Nähe von Brüx abzustattenden Besuch sich weigerte, die Arbeit am Sonntag zu beendigen, und daß der Beklagte den Kläger aus diesem einzigen Grunde vom 21. Oktober 1902, früh, entließ. Beklagter gab an, es sei ihm wohl bekannt, daß die Arbeit an Sonntagen zu ruhen habe, doch habe er dafür dem Kläger am darauf folgenden Kirchweihmontag ganz frei gegeben, Kläger sei also um den Ruhetag nicht gekommen.

Allein da nach Art. I des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen hat, die Fertigstellung zweier bereits vorher in die Arbeit genommenen Beinkleider aber nicht als eine solche unaufschiebbare Arbeit vorübergehender Natur, welche entweder aus öffentlichen Rücksichten oder im Notfalle vorgenommen werden muß, angesehen werden kann (Art. III des zitierten Gesetzes) und weil das Schneiderhandwerk nicht zu jenen Gewerben gehört, welchen mit der Verordnung des Handelsministeriums vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, einzelne Arbeitsverrichtungen an Sonntagen unter gewissen Bedingungen und Beschränkungen gestattet wurde, so erscheint es zweifellos, daß es nicht in das Belieben des Beklagten gestellt sein konnte, die dem Hilfsarbeiter gesetzlich gewährleistete Sonntagsruhe auf einen Wochentag zu verlegen und vom Kläger die Fortsetzung der Arbeit am Sonntag zu verlangen, zumal nach Art. III, Z. 5 des zitierten Gesetzes nur die persönlichen Arbeiten des Gewerbeinhabers, insoferne dieselben ohne Verwendung eines Hilfsarbeiters und nicht öffentlich vorgenommen werden, an Sonntagen erlaubt sind.

Der Kläger konnte daher berechtigterweise das Ansinnen des Beklagten, am Sonntage zu arbeiten, zurückweisen; es erscheint demnach diese Weigerung auch nicht als eine unbefugte im Sinne des § 82, lit. f Gew. O.

Da Beklagter die Entlassung aus einem anderen Grunde nicht zu rechtfertigen versuchte und ein solcher auch sonst nicht hervorkam, so erscheint die Entlassung als ungesetzlich und war demnach gemäß § 84 Gew. O. dem in seiner ziffermäßigen Höhe unangefochten gebliebenen Klagebegehren ohne Einschränkung zu willfahren.

Nr. 606.

Wenn ein Hilfsarbeiter sich über die Dauer der Arbeitszeit an Sonntagen in einem Irrtum befunden hat und deshalb nachmittags ausgeblieben ist, so liegt unbefugtes Verlassen der Arbeit nicht vor (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Oktober 1901, Cr. I, 477/1 und Cr. I, 478/1.

In der Molkerei der beklagten Genossenschaft war Marie W. seit 5. Oktober, Josefa P. seit 25. Oktober als Kannenwäscherin beschäftigt. Am 27. Oktober (Sonntag) arbeiteten beide bis $1^1/_2$ Uhr nachmittags, um sämtliche eingelangten Kannen reinzuwaschen. Als sie am folgenden Tage früh zur Arbeit wieder erschienen, wurden sie entlassen, weil am Sonntage weder die eine noch die andere zur Abendbeschäf-

tigung von 5 bis 7 Uhr abends gekommen ist. Sie belangten nun die Genossenschaft auf Vergütung des Lohnes und Milchgeldes für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen, indem sie behaupteten, nicht gewußt zu haben, daß sie an Sonntagen auch abends arbeiten müssen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Behauptung der Klägerinnen, sie hätten nicht gewußt, daß sie am 27. Oktober (Sonntag) auch abends in die Arbeit zu kommen haben, erschien nach der Zeugenaussage des unter Eid vernommenen Meiers der Genossenschaft Ignaz L. durchaus glaubwürdig. Denn da am vorausgegangenen Sonntage (20. Oktober) abends in der Kannenwäscherei nicht gearbeitet und den Klägerinnen auch nicht gesagt worden ist, daß nur für diesen einen Sonntag eine Ausnahme gemacht wurde, durften sie mit Grund annehmen, daß an den folgenden Sonntagen abends überhaupt nicht mehr werde gearbeitet werden. Die Klägerinnen sind also nur infolge eines Irrtumes über die Arbeitszeit an Sonntagen am 27. Oktober von 5 bis 7 Uhr abends nicht zur Arbeit erschienen. Da ihr Irrtum sowohl wegen der kurzen Dauer ihrer Verwendung als auch wegen der Verschiedenheit der Arbeitszeit an den seit der Eröffnung des Betriebes abgelaufenen drei Sonntagen entschuldbar war, so fehlen alle Voraussetzungen für die Annahme, daß das Recht der Genossenschaft auf Einhaltung der Arbeitszeit in leichtfertiger Weise verletzt worden wäre. Es kann deshalb auch von einem unbefugten Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. keine Rede sein.

Nr. 607.

Die Fertigung des Hülfsarbeiters auf der Rückseite eines Exemplares der Arbeitsordnung, die am Arbeitsplatze auch angeschlagen ist, genügt zur Verlautbarung nach § 88 a Gew. O.

Bei vereinbartem Kündigungsausschluß wird die zu entlohnende Arbeitszeit bis zum Momente der Ausfolgung des Arbeitsbuches berechnet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 9. Mai 1902, Cr. II, 87/2.

Gegen das Begehren um Vergütung des Lohnes per 39 K 60 h für eine 14tägige Kündigungsfrist infolge unbegründeter vorzeitiger Entlassung wendet der Beklagte unter Vorlage seiner Arbeitsordnung ein, daß ihm § 10 dieser Arbeitsordnung das Recht einräumt, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung irgend einer Kündigungsfrist jederzeit zu lösen. Die Arbeitsordnung sei am Eingange des Bauplatzes angeschlagen und sämtlichen Arbeitern, also auch dem

Kläger, überdies noch dadurch verlautbart worden, daß sie noch vor Beginn der Arbeit auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung aufmerksam gemacht wurden, was sie auf der Rückseite eines Exemplares der Arbeitsordnung mit ihrer eigenhändigen Namensfertigung zu bestätigen hatten.

Am 3. Mai, dem üblichen Ablohnungssamstage wurde nach Angabe des Beklagten den Arbeitern seitens der Poliere bekannt gegeben, daß jeder Arbeiter, der nicht bloß den üblichen Wochenlohn sondern auch den sogenannten Steh- oder Resttag ausgezahlt erhält, also vollständig abgelohnt wurde, als entlassen anzusehen ist. Kläger sei gleichfalls mit dem Resttage entlohnt worden und habe demnach keinen Anspruch auf den Ersatz einer Kündigungsfrist.

Bezüglich der Ausfolgung des Arbeitsbuches beruft sich Beklagter gleichfalls auf die Bestimmung des § 1 der Arbeitsordnung, wonach das Arbeitsbuch gegen Ausstellung einer Empfangsbestätigung bei der Aufnahme abgegeben und beim Austritte aus der Arbeit gegen Rückgabe dieser Empfangsbestätigung wieder ausgehändigt wird.

Kläger habe sich mit der Empfangsbestätigung zur Rückgabe des Arbeitsbuches nicht gemeldet, weshalb es ihm erst am 6. Mai l. J. nachmittags rückgestellt wurde, und zwar nach einer beim hiesigen Gewerbegerichte im Sinne des § 433 C. P. O. durchgeführten resultatlosen Vergleichsverhandlung.

Kläger macht gegenüber den Einwendungen des Beklagten geltend, daß er um die Auszahlung des Resttages noch vor der Auszahlung ersucht habe, weil er das Geld benötigte; daß ihm bei der Auszahlung von der Entlassung nichts mitgeteilt wurde, weshalb er sich am nächsten Montag früh wie gewöhnlich zur Arbeit wieder einfand, daß ihm erst am 6. Mai l. J. nach der Vergleichsverhandlung beim Gewerbegerichte das Arbeitsbuch ausgefolgt wurde; daß er von der Arbeitsordnung keine Kenntnis habe, sie nirgends angeschlagen fand und daß er auch nicht wußte, warum er sich bei der Aufnahme auf dem ihm vorgelegten weißen Papier zu unterfertigen hatte.

Die vom Beklagten geführten Zeugen bestätigen, daß die Arbeitsordnung beim Eingange zum Bauplatze angeschlagen ist, der Zeuge C. H., daß er den Kläger vor der Fertigung ausdrücklich auf die Bestimmung über den in der Arbeitsordnung normierten Kündigungsausschluß aufmerksam machte, und daß er bei der Auszahlung am 3. Mai jedem Arbeiter, der den Resttag ausbezahlt erhielt, mitteilte, daß er entlassen sei; ob er dies auch dem Kläger sagte, weiß er nicht anzugeben.

Dem Kläger wurde von der eingeklagten Forderung per 39 K 60 h der Teilbetrag von 6 K 60 h zuerkannt; mit dem Mehrbetrage wurde er abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat aus dem Vorbringen der Parteien die Überzeugung gewonnen, daß die Arbeitsordnung, inhaltlich welcher jeder Partei die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses eingeräumt ist, im Sinne des § 88a Gew. O. ordnungsmäßig verlautbart wurde.

Der Einwand des Klägers, daß er sich um den Bestand einer Arbeitsordnung nicht gekümmert habe und die Unterschrift auf der Rückseite eines Exemplares der Arbeitsordnung leistete, ohne sich um den Zweck dieser Unterschrift vor Beginn der Arbeit zu kümmern, kann ihn von der Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitsordnung nicht entbinden, nachdem durch die Zeugenaussage des Poliers im Einklange mit der Behauptung des Beklagten konstatiert ist, daß die Arbeitsordnung am Arbeitsplatze angeschlagen ist und Zeuge C. H. ausdrücklich bestätigt, daß er den Kläger auf den Kündigungsparagraphen der Arbeitsordnung noch vor der Unterschrift aufmerksam machte. Der Hinweis auf die Arbeitsordnung mußte schon genügen, da Kläger beim Antritte nicht im Zweifel sein konnte, daß am Platze zumindest 20 Arbeiter beschäftigt sind und der Baumeister nach § 88 a Gew. O. verpflichtet ist, eine Arbeitsordnung anzuschlagen.

Anders verhält es sich mit der Entlassung. Auch diese ist dem Arbeiter in einer bestimmten unzweideutigen Weise bekanntzugeben, widrigens das Arbeitsverhältnis als noch bestehend angesehen werden muß.

Der Beklagte konnte den Beweis darüber, daß dem Kläger die Lösung des Arbeitsverhältnisses bekanntgegeben wurde, nicht erbringen. Die vollständige Bezahlung des Lohnes hat die Lösung des Arbeitsvertrages noch nicht zur Folge, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeiter das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt erhält und sich um keine andere Beschäftigung umsehen kann. Die Rückstellung des Empfangscheines über die Deponierung des Arbeitsbuches ist erst die Folge des Austrittes und der Ausfolgung des betreffenden Buches, weshalb das Gewerbegericht annahm, daß Beklagter die Arbeitszeit, während welcher dem Kläger das Arbeitsbuch nicht retourniert wurde, mit dem vereinbarten Taglohne zu vergüten hat, wodurch sich für den Kläger ein Anspruch von zweimal 3 K 30 h = 6 K 60 h ergibt, während er mit dem restlichen Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 608.

Dem gesetzlichen Erfordernisse der Kundmachung der Arbeitsordnung ist Genüge geschehen, wenn dem Arbeiter in einem dazu bestimmten Buche eine Erklärung des Inhaltes, daß er die Arbeitsordnung zur Kenntnis nehme, zur Unterschrift vorgelegt wird und dieser die Erklärung, wenn auch ungelesen, unterschreibt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 15. Jänner 1903, Cr. I, 8/3.

Kläger Johann A. begehrte Ersatz der 14tägigen Kündigungsfrist, indem er behauptet, die eine Kündigungsfrist ausschließende Arbeitsordnung gelte für ihn — mangels gehöriger Kundmachung — nicht; er habe zwar seine Unterschrift in ein vom Vertreter der geklagten Fabriksfirma vorgelegtes Buch abgegeben, jedoch sei ihm der Inhalt der Erklärung nicht bekannt gegeben worden, welche in dem Buche auf den ersten Seiten angeblich enthalten war, er habe diese auch selbst nicht gelesen.

Er gibt zu, daß er die Bedeutung jener Unterschrift gekannt habe, nämlich, daß er sich der affigierten Arbeitsordnung unterwerfe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat durch seine Unterschrift in jenem Buche klar zu erkennen gegeben, daß er sich der Arbeitsordnung unterwerfe und sie zur Kenntnis nehme. Er selbst hat zugegeben, daß er die Bedeutung der abverlangten Unterschrift kannte und es mußte, da in den meisten Fabriken des Gerichtssprengels die Unterschrift zu demselben Zwecke abverlangt wird, bei der Intelligenz des Klägers dies auch angenommen werden, auch wenn er es nicht zugegeben hätte.

Dem gesetzlichen Erfordernisse der Kundmachung der Arbeitsordnung zu deren Geltung (§ 88a Gew. O.) war seitens der geklagten Firma dadurch Genüge geschehen, daß sie dem Kläger jene Erklärung zur Unterschrift vorgelegt hat; es war des Klägers Sache, diese zu lesen, allenfalls Aufklärung zu verlangen und falls er selbe, ohne dies zu tun, unterschrieben hat, so muß gemäß § 863 a. b. G. B. angenommen werden, er sei mit der Erklärung einverstanden, ohne sie zu lesen. Selbst wenn er sich bezüglich des Inhaltes der unterschriebenen Erklärung in einem Irrtum befunden hätte, wäre er an diesem selbst schuld gewesen und es würde gemäß § 876 a. b. G. B. der Vertrag doch als geltend angesehen werden müssen.

Nr. 609.

Dem Arbeiter gebührt keine Entschädigung für Wartezeit, wenn er einen Revers unterschrieben hat, worin er auf eine solche Verzicht leistet, auch wenn ihm der Inhalt des Reverses nicht verständlich war. (§ 1297 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 4. März 1901, Cr. I, 12/1.

Nach Angabe beider Teile war Kläger R. M. bei der beklagten Firma A. Sch. als Weber beschäftigt und erzielte in Akkordarbeit als Heimarbeiter einen Lohn von durchschnittlich 10 K wöchentlich. In der Zeit vom 25. Jänner bis 20. Februar 1901 war Kläger gezwungen, deshalb, weil er durch einige Tage auf die Andreherin, sodann wieder auf einen Einzieher warten mußte und ihm von der beklagten Firma ursprünglich ein falscher Aushebelatz beigestellt worden war, durch viele Tage mit der Arbeit auszusetzen, so daß er sich innerhalb dieses Zeitraumes, das ist in 21 Arbeitstagen, nur 4 K 86 h verdienen konnte.

Außerdem mußte Kläger wegen Beischaffung des richtigen Aushebelatzes und zur Übernahme einer neuen Kette mehrere Reisen von Deutsch-Liebau nach Mährisch-Schönberg unternehmen, wodurch ihm Auslagen im Betrage von 2 K erwuchsen.

Kläger verlangt daher, da er ohne sein Verschulden die Arbeit unterbrechen mußte, Vergütung für die Wartezeit und Ersatz der Reisespesen, und zwar nach Abrechnung eines Betrages von 2 K, der ihm von der beklagten Firma über den ins Verdienen gebrachten Betrag ausbezahlt wurde, im Betrage von 24 K 76 h.

Die beklagte Firma legt einen vom Kläger unterschriebenen Revers vor, inhaltlich dessen Kläger unter anderem sich verpflichtet, keine Entschädigung, respektive Vergütung für Wartezeit zu beanspruchen und beantragt die Abweisung der Klage, da dem Kläger, wie er selbst zugesteht, ein Betrag von 2 K über dessen Arbeitsverdienst, und zwar als Reisespesen ausbezahlt wurden, und ihm eine Vergütung für Wartezeit zufolge der laut des bezogenen Reverses getroffenen Vereinbarung nicht gebührt.

Der Kläger gibt zu, den von der beklagten Firma vorgelegten Revers bei Abschluß des Arbeitsvertrages gelesen und unterschrieben zu haben, behauptet aber, nicht gewußt zu haben, was er mit seiner Unterschrift bestätigt habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers auf Ersatz der Reisespesen ist unbegründet, weil ihm hierauf ohnedies nach seinem eigenen Geständnisse von der beklagten Firma ein Betrag in der von ihm begehrten Höhe ausbezahlt wurde. Durch den vom Kläger eigenhändig

unterschriebenen Revers, der unter anderem auch den Satz enthält: „Ferner verpflichte ich mich keine Entschädigung, respektive Vergütung für Wartezeit zu beanspruchen", ist erwiesen, daß der Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrages auf jeden Entschädigungsanspruch, der ihm aus einem, wenn auch ohne sein Verschulden erfolgenden Aussetzen oder Unterbrechen der Arbeit erwachsen sollte, Verzicht geleistet hat. Es steht daher dem Kläger kein Recht auf eine Vergütung dafür zu, daß er durch mehrere Tage mit der Arbeit aussetzen mußte.

Gegenüber diesem Verzichte kann sich Kläger nicht darauf berufen, daß er nicht gewußt habe, welcher Bestimmung er sich mit seiner Unterschrift unterwerfe. Denn, wenn Kläger dessen ungeachtet, daß der Revers ihm zur Einsicht vorgelegt und von ihm auch nach seinem Geständnisse gelesen wurde, es unterlassen hat, sich vor Unterfertigung des Reverses von dem genauen Inhalte desselben und dessen Tragweite Kenntnis zu verschaffen, hat er die Folgen dieser selbst verschuldeten Unterlassung nach § 1297 a. b. G. B. auch selbst zu verantworten.

Nr. 610.

Der Akkordarbeiter, der sich verpflichtet hat, auf das Wiederaufbauen eines Glasofens zu warten, hat keinen Anspruch auf Ersatz, wenn der Aufbau des Glasofens mehr als die gewöhnliche Zeit in Anspruch nimmt, falls die Verzögerung nicht durch den Unternehmer verschuldet ist; dagegen gebührt ihm eine Entschädigung für den Minderverdienst, wenn ihm nach Wiederherstellung des Ofens vertragswidrig ein zweiter Arbeiter beigestellt wird, mit dem er sich in die Akkordarbeit und den Lohn teilen muß. (§ 1155 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 11. März 1901, Cr. I, 11/1.

Der Kläger J. Cz. war bei der beklagten Firma J. Schr. & N. als Glasmacher beschäftigt und verdiente im Akkorde durchschnittlich 150 K monatlich.

Am 17. November 1900 wurde mit dem Umbaue des Glasofens, bei dem Kläger beschäftigt war, begonnen, infolgedessen der Kläger die Arbeit bis 18. Jänner 1901 unterbrechen mußte.

Der Kläger gibt zu, daß ihm nach der in der Fabrik der beklagten Firma geltenden Arbeitsordnung ein Anspruch auf Entschädigung wegen Unterbrechung der Arbeit während der Zeit der Auslösche (d. i. des Umbaues des Ofens) nicht zustehe.

Da jedoch der betreffende Ofen, obwohl er schon am 17. Dezember 1900 nach der Behauptung des Klägers wieder betriebsfähig war

und ohne jeden Grund erst am 18. Jänner 1901 in Betrieb gesetzt worden ist, begehrt Kläger Entschädigung für die Wartezeit vom 17. Dezember 1900 bis 18. Jänner 1901 im Betrage von 150 K.

Am 2. Februar 1901 wurde dem Kläger das Arbeitsverhältnis dreimonatlich bis 2. Mai 1901 aufgekündigt und es wurden ihm von der beklagten Firma die früheren Arbeitsbedingungen dadurch verschlechtert, daß er zur Arbeit an dem ihm früher allein zugewiesenen Ofen noch einen zweiten Glasmacher zugewiesen erhielt, mit dem er sich in die Arbeit, aber auch in den Verdienst teilen mußte, so daß auf den Kläger statt des früheren Lohnes von durchschnittlich monatlich 150 K bloß die Hälfte von 75 K monatlich entfiel.

Kläger begehrt daher in der am 23. Februar 1901 überreichten Klage wegen dieses Minderverdienstes eine Entschädigung für die Zeit vom 2. Februar bis 2. Mai 1901 im Betrage von 225 K. Da ihm jedoch von der beklagten Firma für den Monat Februar 1901 durch Gutschriften ein Lohnbetrag von 158 K 90 h verrechnet worden ist, und ihm nach der Klage seit 9. März 1901 der Ofen wieder allein zugewiesen wurde, schränkte der Kläger sein Begehren bei der mündlichen Verhandlung auf den Betrag von 28 K als Vergütung für die Zeit vom 1. bis 8. März 1901 ein, während welcher Zeit er mit einem zweiten Arbeiter an einem Ofen zusammen arbeiten mußte.

Nach übereinstimmenden Angaben beider Teile kann bei einem Ofen auch von zwei Arbeitern in der gleichen Zeit nur die gleiche Anzahl Schock Glas erzeugt werden, wie von einem Arbeiter.

Es können daher zwei bei einem Ofen beschäftigte Arbeiter zusammen nur einen gleichen Betrag wie ein Arbeiter allein verdienen, wobei jedoch jeder der Beiden in einem Monate an Helferlohn einen Betrag von 48 K und an Kosten für einen Einträger 10 K erspart, welche Beträge, wenn bei einem Ofen ein Arbeiter allein arbeitet, von diesem aus seinem Arbeitsverdienste bestritten werden müssen. Die beklagte Firma beantragt die Abweisung der Klage.

Sie bestreitet, daß der Umbau des Ofens in vier Wochen vollendet war und somit seine Wiederinbetriebsetzung durch einen Monat verzögert worden sei.

Es sei gänzlich unmöglich, den Umbau eines Glasofens in 4 Wochen soweit zu vollenden, daß er nach dieser Zeit schon wieder in Betrieb gesetzt werden könnte. Er habe tatsächlich einen Zeitraum von zwei Monaten in Anspruch genommen und könne überhaupt in einem kürzeren Zeitraume nicht ausgeführt werden.

Die beklagte Firma gibt als richtig zu, daß Kläger vom 1. bis 8. März, d. i. durch 7 Arbeitstage die Arbeit bei dem ihm zugewiesenen Ofen mit einem zweiten Arbeiter teilen mußte. Doch sei sein Begehren auf Entschädigung hiefür unbegründet, da es sich mitunter (z. B. bei

Umbau mehrerer Öfen) notwendig erweise, mehrere Arbeiter an einem Ofen zu beschäftigen, um nicht einzelne Arbeiter die Arbeit unterbrechen lassen zu müssen.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung von 15 K verurteilt.

Mit dem Mehrbetrage wurde Kläger abgewiesen.

Gründe: Da dem Kläger nach dem eingegangenen Arbeitsvertrage eine Entschädigung wegen Unterbrechung der Arbeit während der Auslösche nicht zusteht, wäre sein Anspruch auf Zahlung der Vergütung von 150 K für die Zeit vom 17. Dezember 1900 bis 18. Jänner 1901, während welcher der Ofen noch nicht im Betriebe war, nur dann gerechtfertigt, wenn der Ofen schon am 17. Dezember 1900 wieder betriebsfähig gewesen oder dessen Umbau von der beklagten Firma schuldbarer Weise durch einen Monat verzögert worden wäre. Da durch das Gutachten des Sachverständigen erwiesen ist, daß der Umbau eines Glasofens in dem Umfange, wie er hier vorgenommen wurde, mindestens einen Zeitraum von 6 bis 7 Wochen erfordert und daß der Ofen umso besser ist, je gründlicher dessen Trocknung (die im Winter langsamer vor sich geht) vorgenommen wird, weiters daß in die Zeit des Umbaues auch die Weihnachtsfeiertage fielen, konnte das Gericht nicht die Überzeugung gewinnen, daß in der zweimonatlichen Dauer des Umbaues eine der beklagten Firma zum Verschulden anzurechnende Verzögerung gelegen sei; es stellt sich somit der vom Kläger aus diesem Grunde erhobene Anspruch als unbegründet dar.

Wie die beklagte Firma zugesteht, mußte sich der Kläger infolge ihrer Anordnung in der Vollführung der ihm übertragenen Akkordarbeit und somit auch in dem hiefür entfallenden Verdienste durch sieben Arbeitstage mit einem zweiten Arbeiter teilen.

Da Kläger zur Verrichtung der ihm übertragenen Arbeit bereit war, jedoch durch die von der beklagten Firma angeordnete Zuweisung eines zweiten Arbeiters, somit durch Schuld der beklagten Firma an der alleinigen Ausführung der ihm vertragsgemäß übertragenen Akkordarbeit behindert war und er deshalb in einen Minderverdienst fiel, gebührt ihm hiefür gemäß § 1155 a. b. G. B. eine angemessene Entschädigung.

Da Kläger im Durchschnitte täglich $11^1/_2$ Schock Glas erzeugte, entfiel auf ihn innerhalb der sieben Arbeitstage, während welcher ihm ein zweiter Arbeiter beigegeben worden war, statt des ganzen Arbeitsverdienstes von 56 K bloß die Hälfte mit 28 K, wogegen er jedoch die sonst aus seinem Arbeitsverdienste zu bestreitenden Kosten des Helfers und Einträgers, welche während des genannten Zeitraumes 13 K ausmachen, in Ersparung brachte, so daß sein Verdienstentgang

15 K beträgt. Dieser Betrag war daher dem Kläger als angemessene Entschädigung für die teilweise Entziehung der ihm übertragenen Arbeit zuzuerkennen.

Nr. 611.

Unbefugte Ausdehnung des Gewerbebetriebes, z. B. Verwendung von Tischlergehilfen seitens eines Möbelhändlers oder Tapezierers, schließt weder die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in Rechtsstreitigkeiten mit den unberechtigterweise beschäftigten Hilfsarbeitern noch die Anwendbarkeit der Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung auf das mit diesen Arbeitern begründete Rechtsverhältnis aus. (§ 1 Gew. Ger. G. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Jänner 1902, Cr. I, 32/2.

Der Tapezierer und Möbelhändler Gustav R. richtete sich eine Tischlerei ein und ließ hierin die für den Betrieb seines Handelsgewerbes erforderlichen Möbel anfertigen. Da ihm der Befähigungsnachweis für die Ausübung des Tischlerhandwerkes mangelte, so veranlaßte er, daß der von ihm gegen Bezug eines Wochenlohnes und gegen Kündigung aufgenommene Tischler Benedikt B. das Gewerbe anmeldete und sowohl den Behörden als auch der gewerblichen Berufsgenossenschaft gegenüber als Inhaber der Tischlerei erschien.

Franz G., ein in der Tischlerei beschäftigter Gehilfe wurde, als er am 26. d. M. von Gustav R. nebst dem akkordierten Lohne Entschädigung für Zeitverlust begehrte, mit seinem Anspruche abgewiesen und überdies auch beschimpft. Er trat deshalb aus und belangte Gustav R. auf Vergütung des Zeitverlustes und auf Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen.

Die Einrede der Unzuständigkeit des Gerichtes wurde verworfen. Dem Klagebegehren wurde nach durchgeführtem Zeugenbeweise stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte ist Besitzer der gewerbebehördlich auf den Namen des Benedikt B. angemeldeten Tischlerwerkstätte und ihrer Einrichtung, läßt hierin die ausschließlich ihm gehörigen Materialien nach seinen Weisungen für sein Möbelgeschäft verarbeiten, entscheidet über die Aufnahme und Entlassung der Gehilfen, zahlt die Löhne aus und hat überhaupt in allem und jedem allein zu verfügen. Benedikt B. erscheint wohl der Verwaltungsbehörde und der gewerblichen Berufsgenossenschaft gegenüber als selbständiger Gewerbetreibender, ist aber vom Beklagten gegen Kündigung aufgenommen, bezieht von diesem einen Wochenlohn, hat sich dessen Weisungen zu fügen und darf für niemanden anderen als für ihn arbeiten. Diese Tatsachen stehen als unbestritten fest. Ob ein derartiger Zustand bestehen kann und ob hierin nicht eine Umgehung der §§ 36, 37 und 38, Abs. 3, Gew. O.

zu erblicken ist, die bei dem Beklagten als Überschreitung seines Gewerbebefugnisses, bei Benedikt B. aber als Mißbrauch seiner Gewerbeberechtigung zur Deckung eines unbefugten Gewerbebetriebes strafbar erscheint (§ 133 lit. c Gew. O.), mag dahin gestellt sein. Darüber hat die Gewerbebehörde abzusprechen. Das Gewerbegericht brauchte sich mit dieser Frage nicht zu befassen, um zu einer Entscheidung über den Klagsanspruch und über die dagegen erhobenen Einwendungen zu gelangen. Denn privatrechtlich konnte den obigen tatsächlichen Anführungen zufolge nur der Beklagte als Arbeitgeber des Klägers in Betracht kommen. Benedikt B. war es auf keinen Fall. Er war wohl auf Grund der Gewerbeanmeldung und des erbrachten Befähigungsnachweises (§ 14 Gew. O.) laut Gewerbescheines (§§ 13 und 144 Gew. O.) nominell Inhaber der Tischlerei, in Wirklichkeit aber als bei dem Beklagten gegen Wochenlohn und Kündigung angestellt und vollständig mittellos, kein Gewerbetreibender, der Arbeiter aufnehmen und beschäftigen könnte. Den Betrieb führte der Beklagte ganz auf eigene Rechnung, indem er sowohl dessen wirtschaftliche Lasten trug als auch den Gewinn aus demselben einzog. Er allein verfügte auch in der eingangs bezeichneten Weise über die Arbeitskräfte. Der Beklagte war also im Unrechte, wenn er den Mangel der passiven Klagslegitimation eingewendet und den Kläger mit seinen Ansprüchen an Benedikt B. gewiesen hat.

Als gewerblicher Arbeitgeber untersteht der Beklagte sowohl der Gewerbegerichtsbarkeit als auch den Bestimmungen der Gewerbeordnung. Mag auch der Betrieb der Tischlerei und das Halten von Tischlergehilfen seinerseits den Bestimmungen der §§ 36, 37 und 38, Abs. 3, Gew. O. zuwiderlaufen, so kann doch dem Unternehmen ebensowenig, als den hierin beschäftigten Gehilfen der gewerbliche Charakter abgesprochen werden. Denn als Tapezierer und Möbelhändler ist der Beklagte unstreitig gewerblicher Unternehmer. Daß er als solcher Tischlergehilfen aufnimmt, beschäftigt und entlohnt, geht wohl über den Umfang seiner Gewerbeberechtigung hinaus. Deswegen verlieren aber weder die von ihm verwendeten Tischlergehilfen die Eigenschaft gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O., noch hört sein vom Tapeziererhandwerke und Handel auf die Erzeugung von Möbeln und kompletten Einrichtungen übergreifender Gewerbebetrieb, insoweit als er sich mit der gewerbsmäßigen Herstellung von Erzeugnissen des Tischlerhandwerkes befaßt, auf, ein gewerbliches Unternehmen im Sinne des § 1 Gew. Ger. G. zu sein. Mit Recht hat daher der Kläger seine aus dem Arbeitsverhältnisse hervorgegangenen Entschädigungsansprüche vor dem Gewerbegerichte geltend gemacht (§§ 1, 3 und 4, lit. c, Gew. Ger. G.). Mit Recht hat der Kläger sich weiters auch auf die für das gewerbliche

Arbeitsverhältnis erlassenen besonderen Vorschriften der Gewerbeordnung berufen (§ 72 Gew. O.). Demgemäß war sowohl die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zu verwerfen, als auch die Einwendung, daß die Gewerbeordnung auf das strittige Rechtsverhältnis unanwendbar sei, zurückzuweisen.

Nr. 612.

Werden bei Vereinbarung eines Akkordlohnes bestimmte Abschlagszahlungen für jede Woche ausbedungen, so haben sie nicht die Bedeutung eines garantierten Minimallohnes. Erreicht der Wochenverdienst nicht die Höhe der bedungenen Abschlagszahlung, so gebührt nur ein der Arbeitsleistung entsprechender Lohnbetrag. Weitergehende Ansprüche haben den Nachweis zur Voraussetzung, daß der Verdienst entweder aus einem Verschulden des Arbeitgebers oder infolge eines von ihm zu vertretenden Zufalles zurückgeblieben ist (§ 1155, a. b. G. B. und § 72 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Jänner 1902, Cr. I, 7/2.

Die Parteien (Dampfstuhlweberin und Tuchfabrikant) haben Stücklohn (25 h per Meter) und wöchentliche Abschlagszahlungen in der Höhe von 12 K vereinbart. In der sechsten Lohnwoche betrug die abgewebte Kettenlänge 42 Meter, der Verdienst 10 K 50 h. Die Weberin forderte die vereinbarte Abschlagszahlung von 12 K als angeblich garantierten Minimallohn und belangte, als ihr nur der Verdienst angeboten wurde, unter Zurückweisung desselben den Arbeitgeber auf Bezahlung von 12 K.

Nach Vernehmung des Dampfstuhlmeisters, der als Zeuge unter Eid bestätigte, daß die Kette weder geleimt noch gehörig aufgebäumt war und daß sie sich infolgedessen während des Webens verkreuzte, wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: Es ist eine unter den Arbeitern der mechanischen Webereien viel verbreitete Annahme, daß den im Akkord beschäftigten Webern, unabhängig von der Höhe ihres Verdienstes, ein Lohn von mindestens 2 K per Arbeitstag zuzukommen habe. Diese Annahme gründet sich einerseits auf die entweder ausdrücklich vereinbarte oder übliche Vereinbarung von Abschlagszahlungen in dieser Höhe, anderseits auf die in den Arbeitsordnungen der Webereien fast ausnahmslos enthaltene Bestimmung, wonach Weber oder Weberinnen eine Entschädigung von 2 K per Tag beanspruchen dürfen, wenn sie durch Mangel an Garn, durch eine größere Umänderung oder Reparatur des Stuhles oder sonstige aus dem Fabriksbetriebe entspringende Vorkommnisse ohne eigenes Verschulden in der Fortsetzung der Arbeit gehindert werden. Allein ebensowenig als gefolgert werden kann, daß

der Arbeitgeber, der die regelmäßige Verabfolgung von bestimmten Teilen des akkordierten Lohnes verspricht, hiemit zugleich ein Lohnminimum garantieren will, das er auch dann zu gewähren schuldig wäre, wenn der Verdienst die Höhe der bedungenen Abschlagszahlung nicht erreicht, läßt sich aus der obigen Bestimmung in den Arbeitsordnungen der Webereien der Anspruch auf einen Minimallohn in der Höhe der hierin vorgesehenen Entschädigung herleiten. Die Annahme eines garantierten Mindestverdienstes findet also weder in der Tatsache, daß ein bestimmter Betrag für die regelmäßigen Abschlagszahlungen vereinbart oder üblich ist, noch in der Tatsache, daß der nämliche Betrag als Entschädigung für den Zeitverlust, den Weber oder Weberinnen durch unverschuldetes Feiern erleiden, gebührt, eine Stütze. Es ließ sich daher auch der Anspruch der Klägerin, insoweit er sich auf die Annahme eines garantierten Minimallohnes gründete. nicht aufrecht halten.

Dagegen wird allerdings jedesmal, wenn der Verdienst die vereinbarte oder übliche Höhe der Abschlagszahlung nicht erreicht, der Arbeitgeber dem Grunde nachzuforschen und je nach der Ursache des geringeren Verdienstes dem Arbeiter entweder auf die Ausbezahlung seines Verdienstes zu beschränken oder für den Ausfall zu entschädigen haben. Jedenfalls wird eine Entschädigung des Arbeiters in denjenigen Fällen platzgreifen müssen, in denen sein Verdienst aus einem Verschulden des Arbeitgebers oder infolge eines Zufalles, der sich in der Person desselben ereignet hat, zurückgeblieben ist (§ 1155 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.). Diese Voraussetzungen trafen im gegenwärtigen Falle zu. Denn die durch Vernehmung des Dampfstuhlmeisters sichergestellten Mängel der Kette waren lediglich darauf zurückzuführen, daß es unterlassen worden war, die Kette vor ihrer Übergabe an die Klägerin in Leimwasser zu schlichten uud beim Weifen und Aufbäumen fester anzuziehen. Die Folge war, daß sich die Kettenfäden wegen der fehlenden Spannung während des Webens verkreuzten, daß deren Entwirrung die jedesmalige Einstellung des Stuhles notwendig machte und daß die hierauf verwendete Zeit die Arbeit des Webers erheblich verzögerte und deshalb auch den ausschließlich vom Arbeitsergebnisse abhängigen Verdienst kürzte. Für diese Zwischenfälle, die unterblieben wären, wenn der Beklagte Vorkehrungen für ein gehöriges Weifen, Schlichten und Aufbäumen der Kette getroffen hätte, trifft den Beklagten allein die Verantwortung. Er hat demnach den Lohnausfall, den die Klägerin dadurch erlitten hatte, dieser zu vergüten und, da der Ausfall dem auf die vereinbarte Abschlagszahlung fehlenden Betrage entsprach, Zahlung in der eingeklagten Höhe zu leisten.

Nr. 613.

Wenn ein Hülfsarbeiter einem anderen Arbeiter zuredet, wegen der ihm vom Gewerbeinhaber oder dessen Stellvertreter (§ 91 Gew. O.) zugefügten Mißhandlungen die Strafklage zu erheben, so sucht er ihn weder zur Auflehnung noch zum Ungehorsam zu verleiten (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Jänner 1902, Cr. I, 17/2.

Die Klägerin (Musterkleberin) wurde ohne Kündigung entlassen, weil sie eine von dem Stellvertreter des Beklagten mißhandelte Mitarbeiterin zur Einbringung der Strafklage zu bewegen suchte.

Der Beklagte (Tuchhändler) wurde wegen grundloser Entlassung zum Ersatze des Lohnes für die Kündigungsfrist von 14 Tagen verurteilt.

Gründe: Die Klägerin hat einer Mitarbeiterin, die von dem Stellvertreter des Beklagten drei Ohrfeigen erhalten hatte, zugeredet, die Strafklage einzubringen, damit sich dergleichen nicht wiederhole. Hierin sieht der Beklagte den Tatbestand des im § 82, lit. f Gew. O. vorgesehenen Entlassungsgrundes verkörpert, weil die Klägerin die mißhandelte Arbeiterin durch Zureden zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen seinen ihm gemäß § 91 Gew. O. in Bezug auf Rechte und Pflichten gleichstehenden Stellvertreter zu verleiten gesucht hatte. Der Beklagte läßt aber dabei ganz außeracht, daß sein Stellvertreter der Arbeiterin Grund zur Erhebung einer Strafklage gegen ihn gegeben hat und daß die Geltendmachung eines Rechtes mit den gesetzlichen Mitteln ebensowenig als Ungehorsam oder als Auflehnung ausgelegt werden kann, als es angeht, demjenigen, der zur Sühne eines erlittenen Unrechtes und zur Abwehr künftigen Unrechtes die Einbringung der Klage anrät, den Vorwurf zu machen, daß er zum Ungehorsam oder zur Auflehnung zu verleiten sucht. Der Entlassungsgrund des § 82, lit. f Gew. O. kann also aus dem Verhalten der Klägerin auf keinen Fall hergeleitet werden.

Der Beklagte war daher im Unrechte, wenn er die Klägerin ohne Kündigung entlassen hat, und deshalb gemäß § 84 Gew. O. zur Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist zu verurteilen.

Nr. 614.

Die Erklärung eines Hülfsarbeiters, daß er am Abende die Arbeit einstellen werde, um sich dem von der Gehilfenschaft beschlossenen

Streike anzuschließen, berechtigt den Gewerbeinhaber zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Februar 1902, Cr. I, 72/2.

Die der Bäckergenossenschaft in Brünn angehörenden Gehilfen sind nach fruchtlos gebliebenen Unterhandlungen mit den Meistern behufs Durchsetzung einer Reihe von Ansprüchen am 23. April 1901 in den Streik getreten. Der Kläger hat als Mitglied des Gehilfenkomitees an den Unterhandlungen teilgenommen und am 23. April vormittags seinem Meister bekannt gegeben, daß er nachmittags die Arbeit einstellen werde, um mit den anderen Gehilfen in den Ausstand zu treten. Das Ersuchen des Meisters, die Arbeitseinstellung behufs Wiederaufnahme der Verhandlungen auf zwei Tage hinauszuschieben, wies er zurück, wobei er sich über einzelne Mitglieder des Meisterkomitees in beleidigender Weise äußerte. Der Meister entließ ihn darauf und zahlte ihm den Lohn bis einschließlich 23. April aus. Nach Beendigung des Streiks am 3. Mai bewarb sich Kläger nicht um seine Wiederaufnahme, sondern wechselte den Beruf, indem er bei einer Straßenbahn in den Dienst trat. Der Kläger erhob auch keine Entschädigungsansprüche. Erst am 18. Februar 1902 belangte er den Bäckermeister wegen angeblich grundloser Entlassung und wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auf Bezahlung des Lohnes für 14 Tage.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da der Kläger am 23. April erklärt hat, daß er am Abend die Arbeit einstellen werde, um mit den anderen Gehilfen in den Ausstand zu treten, und da es tatsächlich zum Streike gekommen ist, kann nicht behauptet werden, daß der Beklagte keinen gesetzlichen Grund zur sofortigen Entlassung gehabt hätte. Denn die bestimmte Erklärung des Klägers, daß er nicht über den 23. April hinaus arbeiten werde, solange die Differenzen zwischen den Meistern und der Gehilfenschaft nicht geordnet seien, kam einer Arbeitsverweigerung für die Dauer des Streiks gleich. Der Beklagte durfte daher unter Berufung auf den Entlassungsgrund des § 82, lit. f Gew. O. den Kläger mit seinen Ansprüchen bis einschließlich 23. April befriedigen, auf seine Beschäftigung bis zum Abende verzichten und die Arbeitsverweigerung zum Anlasse nehmen, um das Arbeitsverhältnis vorzeitig ohne Kündigung zu lösen. Der Kläger hat dies auch anerkannt, da er sonst gewiß Vorstellungen dagegen erhoben, sich eventuell zur Fortsetzung der Arbeit erboten oder doch spätestens bei Beendigung des Streiks Ansprüche gestellt, nicht aber neun Monate geschwiegen hätte. Sein Anspruch auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.) erwies sich daher als durchaus unbegründet und war abzuweisen.

Nr. 615.

Eintägige Arbeitsunfähigkeit als Folge einer durchschwärmten Nacht (Katzenjammer) bietet Grund zu sofortiger Entlassung (§ 82, lit. h Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. April 1902, Cr. I, 134/2.

Der Kläger (Tischlergehilfe) hat mitten in der Woche eine Nacht durchschwärmt und sich derart betrunken, daß er am nächsten Tage wegen anhaltenden Unwohlsein (Katzenjammer) nicht arbeiten konnte. Er wurde deshalb entlassen.

Seine Klage auf Vergütung des Lohnes für die vereinbarte Kündigungsfrist von acht Tagen wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem vorstehenden unbestrittenen Sachverhalte ergab sich, daß der Kläger an einem Werktage durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig geworden ist. Da § 82 Gew. O. selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit (lit. h) unter den Gründen anführt, aus denen ein Hilfsarbeiter sofort ohne Kündigung entlassen werden kann und hiebei nicht unterscheidet, ob die Arbeitsunfähigkeit von längerer oder kürzerer Dauer ist, so war die Entlassung des Klägers gerechtfertigt und der für die Kündigungsfrist erhobene Entschädigungsanspruch (§ 84 Gew. O.) deshalb abzuweisen.

Nr. 616.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall im Betriebe zurückzuführen ist, der sich allerdings bei größerer Aufmerksamkeit hätte vermeiden lassen, so ist die Entlassung nach § 82, lit. h Gew. O. nicht begründet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. November 1901, Cr. II. 510/1.

Der Kläger, welcher eine Stanzmaschine in einer Schuhwarenfabrik zu bedienen hatte, mußte sie nach dreimonatlichem Gebrauche einölen und wollte bei diesem Anlasse gewisse kleine Störungen im Betriebe beseitigen. Zu diesem Behufe untersuchte er den rückwärtigen Teil, den er bisher noch nie angesehen hatte, und neigte, um besser zu sehen, den Kopf zwischen ein Walzenpaar. Hiebei erhielt er, da die Maschine noch nicht vollkommen zur Ruhe gekommen war, einen Schlag. Die Folge war eine Verletzung am Kopfe, verbunden mit einer vierzehntägigen Arbeitsunfähigkeit. Als er sich nach dieser Zeit zur Arbeit meldete, wurde ihm seine Entlassung mitgeteilt und diese damit

begründet, daß Kläger durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig geworden sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger hat weder den ihm zugestoßenen Unfall absichtlich herbeigeführt, noch bei der Arbeit gegen ein ausdrückliches Verbot gehandelt, sondern nur aus Mangel an Erfahrung gefehlt. Wenn er nun auch bei Anwendung entsprechender Vorsicht den Unfall hätte verhüten können, so läßt sich doch nicht sagen, daß er durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wurde, und daß der Beklagte gemäß § 82, lit. h Gew. O. zu dessen sofortiger Entlassung berechtigt gewesen wäre. Die Ansicht des Beklagten, daß jede Unterlassung der gebotenen Vorsicht, falls sie zu einem Unfalle und zu einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des unvorsichtigen Hülfsarbeiters führt, dessen Entlassung rechtfertige, steht im vollen Widerspruche zu dem ganzen Inhalte des § 82 Gew. O., der z. B. in lit. c wiederholte fruchtlose Verwarnungen des trunksüchtigen Hülfsarbeiters, in lit. d die Verübung einer gegen das Strafgesetz verstoßenden Handlung, in lit. f eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung fordert, damit die sofortige Entlassung begründet sei. Von der Schwere dieser Zuwiderhandlungen war das Verhalten des Klägers vor dem Unfalle auf keinen Fall. Die Entlassung des Klägers war demnach im Gesetze nicht begründet und gab dem Kläger das Recht, Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist zu beanspruchen (§ 84 Gew. O.).

Nr. 617.

Wenn der Gewerbeinhaber es unterläßt, den Lehrling zum Besuche der Fachschule anzuhalten, wird er entschädigungspflichtig (§ 100, Abs. 3 Gew. O.; § 919 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Dezember 1901, Cr. IV, 2250/1.

Die minderjährige Klägerin stand vom 16. August 1899 bis 16. August 1901 bei der beklagten Pfaidlerin in der Lehre. Die Beklagte habe sich laut Lehrvertrag ausdrücklich verpflichtet, den Lehrling in die Fachschule oder eine andere gewerbliche Fortbildungsschule zu entsenden, sie zum fleißigen Schulbesuche anzuhalten und ihr die dazu nötige Zeit zu gewähren. Trotz dieser Vereinbarung und trotz der gesetzlichen Verpflichtung habe die Beklagte während der ganzen Lehrzeit das Mädchen nicht nur nicht in die Schule geschickt, sondern es vom Schulbesuche geradezu abgehalten. Dadurch

entging dem Mädchen die Unterweisung im Schnittzeichnen und Zuschneiden und, wenn gleich sie von der Genossenschaft freigesprochen worden sei, habe sie, um den Anforderungen, die an eine Hilfsarbeiterin gestellt werden, zu genügen, diese Fertigkeiten privat erlernen müssen. Ein privater Kurs koste 80 K. Nur der Ersatz dieses Betrages werde begehrt, von jedem weiteren Schaden, insbesondere jenem, der darin gelegen sei, daß die Klägerin erst nach Nachholung des Versäumten sich verdingen konnte, wird abgesehen.

Der Klägerin wurde der Betrag von 24 K zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist im § 4, lit. c Gew. Ger. G. gegeben, denn es handelt sich hier um einen Entschädigungsanspruch, der aus dem Lehrverhältnisse abgeleitet wird. In merito ist die Verpflichtung zur Entschädigung im Falle der Nichteinhaltung des Lehrvertrages in der Gewerbeordnung nicht ausdrücklich ausgesprochen. Dieselbe ergibt sich aber aus den gemäß § 72 Gew. O. subsidiär anzuwendenden Bestimmungen des XXX. Hauptstückes des a. b. G. B. und § 919 a. b. G. B. Die Beklagte hat zugegebenermaßen die minderjährige Klägerin nicht in die Fachschule geschickt, ja dieselbe vom Schulbesuche geradezu abgehalten, sie hat also ihre vertragsmäßig übernommene Pflicht, die übrigens auch mit der gesetzlichen (§ 100, al. 3 Gew. O.) Pflicht genau übereinstimmt, übertreten. Aus dem Verschulden der Beklagten ergibt sich ihre Entschädigungspflicht. Daß die Klägerin, falls ihr der Schulbesuch ermöglicht gewesen wäre, das Schnittzeichnen und Zuschneiden in der fachlichen Fortbildungsschule der Genossenschaft der Wäschewarenerzeuger (Pfaidler) hätte erlernen können, hat die Beklagte schließlich (nach Vorhalten der Mitteilung der Schulleitung) selbst zugegeben. Die Klägerin begehrt nun nur den Schaden, der in den Kosten gelegen ist, die ihr der private Unterricht anläßlich der Nachholung des Versäumten verursacht. Nach dem Sachverständigengutachten genügen aber hiezu 10 bis 12 Stunden à 2 K und erscheinen diese Daten dem Gerichte auch vollkommen sachgemäß, wenn erwogen wird, daß z. B. sogar Mädchen, welche nicht zwecks Ausübung eines Schneidergewerbes im Schnittzeichnen und Zuschneiden von Damenkleidern sich unterweisen lassen, gegen ein Entgelt von 20 K in einigen Tagen mit täglich mehrstündigem Unterrichte die nötigen Fertigkeiten sich zu erwerben pflegen.

Im Hinblicke auf das Gutachten des Sachverständigen konnte die Entschädigungssumme angemessen nur mit 24 K bestimmt werden, wogegen der Mehranspruch abzuweisen war.

Nr. 618.

Die Weigerung eines Hülfsarbeiters, eine ihm nicht obliegende Arbeit (Säubern des Lokales) auszuführen, berechtigt nicht zur Entlassung, selbst wenn der Hülfsarbeiter diese Arbeit einigemale verrichtet hat (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Reichenberg vom 14. August 1901 Cr. I 213/1.

Klägerin, bei dem Beklagten als Ausnäherin aufgenommen und beschäftigt, wurde ohne Kündigung entlassen und verlangte die Vergütung für die Kündigungsfrist. Die beklagte Firma wendet ein, daß die Entlassung der Klägerin mit Recht erfolgt sei, weil sich dieselbe gegen den Auftrag des Firmachefs auflehnte, die ihr zustehende Arbeit des Reinigens des Geschäftslokales der Firma zu verrichten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben:

Gründe: Nachdem die Reinigung der Geschäftsräume in den Wirkungskreis einer Ausnäherin gesetzlich nicht gehört und auch der Beweis nicht erbracht ist, daß diese Verrichtung eine übliche Nebenbeschäftigung der Hülfsarbeiter dieser Kategorie darstellt oder daß die Klägerin durch den Arbeitsvertrag die Pflicht übernommen hat, sich dieser Arbeit zu unterziehen, so kann eine gesetzliche oder vertragsmäßige Verpflichtung der Klägerin, das Säubern der Geschäftsräume der beklagten Firma vorzunehmen, als bestehend nicht erachtet werden.

Daran kann auch der Umstand nichts ändern, daß die Klägerin diese Arbeit in der letzten Zeit in der Regel verrichtet hat, weil sich durch diese aus freien Stücken verrichtete und ihr nicht kraft Vertrages obliegende Arbeitsleistung der Inhalt des zwischen ihr und der beklagten Firma abgeschlossenen Arbeitsvertrages, welcher diese Arbeit der Klägerin nicht auferlegt hat, nicht geändert oder erweitert hat.

Nr. 619.

Wird die Gärtnerei nicht gewerbemäßig als Kunst-, Zier- und Handelsgärtnerei, sondern in den Grenzen der landwirtschaftlichen Produktion betrieben, so ist für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Gärtner und seinen Gehilfen das Gewerbegericht sachlich unzuständig (§ 1 Gew. Ger. G. und Art. V, lit. a des Kundmachungspatentes zur Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. Mai 1901, Cr. I, 222/1.

Die von dem Gärtnergehilfen Wenzel Z. gegen den Gärtner Josef W. eingebrachte Lohnklage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Begründung: Aus dem beiderseitigen Vorbringen ging hervor, daß der Beklagte wohl Gartengrund im Ausmaße von mehreren Joch besitzt, daß er aber nicht durch den Betrieb von Glashäusern, durch den Handel mit den Erzeugnissen fremder Gärten oder durch das regelmäßige Zurichten der Blumen zu Sträußen, Kränzen u. dgl. einen Erwerb sucht, sondern, daß sich seine Erwerbstätigkeit auf eine möglichst intensive Bewirtschaftung von Grund und Boden durch Anlage von Gärten und Baumschulen und auf den Verkauf selbsterzeugter Gartenprodukte beschränkt. Hienach war die von dem Beklagten betriebene Gärtnerei nicht als ein Gewerbe, sondern als eine besondere Art der landwirtschaftlichen Produktion aufzufassen. Tatsächlich hat der Beklagte ein Gewerbe auch nicht angemeldet. Es finden daher auf die Gärtnerei des Beklagten weder die Bestimmungen der Gewerbeordnung noch jene des Gewerbegerichtsgesetzes Anwendung (Art. V, lit. a des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227 und § 1 Gew. Ger. G.).

Die Klage war deshalb als an unzuständiger Stelle eingebracht abzuweisen.

Nr. 620.

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Landwirte und dem Milchführer der die aus dem eigenen Landwirtschaftsbetriebe des Arbeitgebers gewonnenen Milchprodukte in den Handel bringt, ist das Gewerbegericht nicht zuständig (Art. V, lit. a des Kundmachungspatentes zur Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 4. Mai 1903, Cr. II, 31/3, bestätigt mit Beschluß des Landes- als Rekursgerichtes Graz vom 8. Mai 1903 R. I. 2./3.

Da nach den Klagebehauptungen von dem Beklagten nur die von diesem aus dem eigenen Landwirtschaftsbetriebe gewonnene Milch und Milchprodukte in den Handel gebracht werden, demnach der in Frage kommende Milchverschleiß kein Gewerbebetrieb, sondern lediglich ein Zweig des Landwirtschaftsbetriebes ist, gemäß Art. V lit. a des Kundmachungspatentes vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227 auf die land- und forstwirtschaftliche Produktion und ihre Nebengewerbe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstande haben, die Gewerbeordnung keine Anwendung zu finden hat, es sich demnach vorliegend nicht um die Austragung eines gewerblichen Rechtsstreites zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern im Sinne des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl.

Nr. 218 handelt, wird die eingebrachte Klage gemäß § 41 und ff. J. N. und §§ 1 und 23 Gew. Ger. G. wegen Unzuständigkeit des angerufenen Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Den dagegen eingebrachten Rekurs hat das k. k. Landesgericht Graz mit der Erledigung vom 8. Mai 1903, R. I. 2./III. verworfen.

Begründung: Kläger und Rekurrent hat in der Klage selbst angeführt, daß die Beklagten St. & E., Gutsbesitzer in Gut R. in ihrer Milchniederlage in G. nur die in ihrem eigenen Landwirtschaftsbetriebe produzierte Milch in den Handel bringen. — Der Umstand, daß die Beklagten dieses Milchverschleißes wegen in G. besteuert werden, vermag an der rechtlichen Qualifikation dieses Verschleißbetriebes als eines Nebengewerbes der landwirtschaftlichen Produktion nichts zu ändern und findet daher gemäß Art. V, lit. a die Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227 auf diesen Betrieb und die darin Beschäftigten keine Anwendung.

Die vorliegende Klage betrifft daher keine Streitigkeit zwischen einem Arbeiter und den gewerblichen Unternehmern und wurde daher gemäß §§ 41 und 43 J. N., §§ 1 und 23 Gew. Ger. G. mit Recht zurückgewiesen.

Nr. 621.

Der bei einem Bergwerke beschäftigte Maschinist mit handwerksmäßiger Ausbildung gehört nicht zu den Hülfsarbeitern im Sinne des § 73 vorletzter Absatz der Gew. O. (Art. V, lit. b des Kundmachungspatentes zur Gew. O. und § 131 lit. b Berg-Ges.). Zur Austragung von Rechtsstreitigkeiten zwischen demselben und dem Bergbauunternehmer ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig (§ 1, Abs. 1 Gew. Ger. Ges.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 29. August 1902, Cr. I. 307/2, abgeändert mit Beschluß des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 7. Oktober 1902, Bc II. 52/2.

Der als Maschinist und gelernter Schmied auf der Katharina-Zeche bei Sch. eingestellt gewesene Kläger belangte den Eigentümer der genannten Zeche bei dem Gewerbegerichte wegen vorzeitiger Entlassung auf Lohnvergütung, Wohnung- und Kohlenentschädigung im Gesamtbetrage von 69 K 20 h. Der Beklagte erhob dagegen die Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes mit der Begründung, daß dem Kläger als Mitglied der Bruderlade die Eigenschaft eines

Bergarbeiters zukomme, auf ihn daher nach Art. V, lit. b des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung die letztere keine Anwendung finde.

Die Einrede der Unzuständigkeit wurde verworfen und der Beklagte im Sinne des Klageantrages verurteilt.

Über die vom Beklagten eingebrachte, auf den Nichtigkeitsgrund des § 477, Z. 3, C. P. O. gestützte Berufung erkannte das k. k. Kreisgericht in Leitmeritz mit Beschluß vom 7. Oktober 1902, Bc II, 52/2:

Das angefochtene erstrichterliche Urteil und das demselben vorangegangene Verfahren wird als nichtig aufgehoben.

Begründung: Gemäß § 1, Abs. 2, Gew. Ger. Ges. kann sich die sachliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte auf alle Unternehmungen beziehen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet. Nach Art. V, lit. b des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung findet die letztere auf den Bergbau und die nach dem Berggesetze von bergämtlicher Konzession abhängigen Werksvorrichtungen keine Anwendung. Nachdem nun der Kläger ausdrücklich behauptet, auf der Katharina-Zeche gegen Schichtlohn als Maschinist angestellt gewesen zu sein, und somit bei den Werksvorrichtungen (§ 131, lit. b Berg-Ges.) in Verwendung stand, diese aber nach dem Obigen der Gewerbeordnung nicht unterstehen, ist auch das Gewerbegericht zur Entscheidung über den von dem Kläger gegen den Bergwerksbesitzer aus dem Lohnvertrage abgeleiteten Anspruch sachlich nicht zuständig. Dem steht die im angefochtenen Urteile bezogene Bestimmung des § 73 Gew. O. nicht entgegen, weil nach denselben nur diejenigen Arbeitspersonen zu den Hilfsarbeitern gehören, welche bei solchen Gewerbsunternehmungen regelmäßig beschäftigt sind, die von den im Art. V, Einführg. Ges. zur Gew. O. angeführten Personen neben den der Gewerbeordnung nicht unterliegenden Unternehmungen dieser Personen betrieben werden, und der Kläger nicht behauptet, daß der Beklagte eine derartige Gewerbsunternehmung neben dem Bergbau betreibt und daß er seinen Anspruch aus der Beschäftigung bei dieser Unternehmung ableitet.

Nr. 622.

Der von einem Bauunternehmer zum Schärfen und Herrichten der Werkzeuge aufgenommene Schlosser ist nicht selbständiger Unternehmer, sondern Hülfsarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. August 1900, Cr. V, 795/00.

Kläger David F. stand bei dem Beklagten, Bauunternehmer Armin P. als Schlossergehilfe mit Akkordlohn seit 10. Juni 1900 in

Arbeit und wurde am 14. August 1900 ohne Kündigung grundlos entlassen, weshalb er die Vergütung für die 14 tägige Kündigungsfrist mit 60 K in Anspruch nimmt.

Der Beklagte macht dagegen geltend, daß der Kläger als Schlosser und Schmied zum Schärfen und Herrichten der Werkzeuge aufgenommen wurde, daher als selbständiger Unternehmer anzusehen ist, dem eine Kündigungsfrist nicht zusteht, er habe auch kein Arbeitsbuch abgegeben und sei per Stück entlohnt worden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Verwendung eines Schlossers oder Schmiedgehilfen zum Herrichten der Werkzeuge kommt bei größeren Unternehmungen regelmäßig vor. Der betreffende Gehilfe erlangt dadurch nicht die Eigenschaft eines selbständigen Unternehmers, sondern bleibt trotzdem Hülfsarbeiter, wenn er auch nicht bei einem Meister seines Gewerbes in Arbeit steht. Demgemäß ist auch der Kläger als Hülfsarbeiter anzusehen und hat bei Abgang einer entgegenstehenden Vereinbarung Anspruch auf Vergütung einer 14 tägigen Kündigungsfrist, daher dem Klagebegehren gemäß zu erkennen war.

Nr. 623.

Wird ein für Dienste untergeordneter Art aufgenommener Geschäftsdiener später zu kaufmännischen Diensten verwendet, so erlangt er die Eigenschaft eines Handlungsgehülfen und den Anspruch auf die handelsrechtliche Kündigungsfrist (Art. 61 H. G. B. und § 92 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. November 1901, Cr. I, 494/1.

Der Kläger ist am 14. März 1896 bei dem Beklagten (Modewarenhändler) als Geschäftsdiener mit einem Wochenlohne von 8 fl. eingetreten. Als solcher hatte er während der ersten drei Jahre das Verkaufslokal und Magazin zu reinigen, mit dem Handwagen zu fahren, Waren und Rechnungen auszutragen u. dgl. Vor mehr als zwei Jahren wurden ihm jedoch diese Arbeiten abgenommen. Er wurde fortan nur mehr im Verkaufslokale und im Magazine verwendet, um beim Warenverkaufe tätig zu sein und um das Lager in Ordnung und Evidenz zu halten. Seitdem bezog er auch einen um 3 fl. wöchentlich erhöhten Lohn. Für die vorerwähnten Arbeiten minderer Art wurde ein Geschäftsdiener aufgenommen. In seiner geänderten Stellung hatte der

Kläger insbesondere die Kunden zu bedienen, den Preis in Empfang zu nehmen, die Expedition vorzubereiten, die Abtragung zu überwachen, die neu einlangenden Waren auszupacken, aufzunehmen (d. i. aufzuzeichnen) und einzureihen, die vorhandenen Vorräte instand zu halten und die rechtzeitige Ergänzung des Lagers zu veranlassen. Vor etwa sechs Wochen hat der Kläger seinem Prinzipale angezeigt, daß er sich um den Dienstposten eines Steuerexekutors bewerbe. Der Beklagte schaffte nicht lange danach einen Ersatz, indem er seinen Neffen, einen ausgelernten Kaufmann, in sein Geschäft aufnahm. Etwa eine Woche später kündigte er dem Kläger auf vierzehn Tage. Gleichzeitig bot er ihm jedoch die Stelle eines Handlungsreisenden gegen Gewährung einer Verkaufsprovision von 12% mit Ausschluß aller weiteren Bezüge an. Der Kläger lehnte dieses Anerbieten ab und verlangte Einhaltung der handelsrechtlichen Kündigungsfrist. Als der Beklagte dies verweigerte, beanspruchte er nach Ablauf der ihm zugestandenen Kündigungsfrist von vierzehn Tagen und nach darauf erfolgter Entlassung den Lohn für den Rest der handelsrechtlichen Kündigungsfrist vom 10. November bis 31. Dezember 1901 ($7^1/_2$ Wochen) im Betrage von 165 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Art. 65 H. G. B. schließt die Anwendbarkeit der handelsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich derjenigen Personen aus, welche bei dem Betriebe des Handelsgewerbes Gesindedienste verrichten. Solche Dienste hat aber der Kläger innerhalb der letzten zwei Jahre nicht mehr versehen. Daß der Kläger keine regelrechte kaufmännische Ausbildung (§ 97 Gew. O. und § 25 E. G. zum H. G. B.) genossen und insbesondere die Buchführung nicht gelernt hat, konnte an der Natur der von ihm besorgten Dienste (Art. 57 H. G. B.) nichts ändern und war sowohl aus diesem Grunde als auch deshalb belanglos weil vom Gesetze für Handelsgewerbe keinerlei Befähigungsnachweis gefordert wird (§ 1, Abs. 3, Gew. O.). Übrigens ist es nicht richtig, daß dem Kläger jedwede kaufmännische Ausbildung mangelt. Er mag vielleicht bei seinem Eintritte in das Geschäft des Beklagten, wo er ursprünglich nur als Diener zu Hülfsdiensten untergeordneter Art verwendet worden ist, nicht die für die Lagerhaltung und den Verkauf erforderlichen Kenntnisse besessen haben. Er hat sich diese aber im Laufe der Jahre im Geschäfte des Beklagten soweit angeeignet, daß er in Bezug auf das Lager die Dienste eines Magazineurs und in Bezug auf den Warenverkauf die Dienste eines Verkäufers, sonach in dem einen wie in dem anderen Falle kaufmännische Dienste versehen konnte und tatsächlich auch versehen hat. Daß ein Magazineur oder Verkäufer zugleich in Komptoirarbeiten erfahren sein müsse, kann

keineswegs behauptet werden. Es ist vielmehr eine bei Gericht offenkundige und deshalb (§ 269 C. P. O.) keines Beweises bedürftige Tatsache, daß in Geschäften von geringerem Umfange vielfach Personen, die nur die Volksschule besucht und sonst keinen weiteren Unterricht genossen haben, als Verkäufer, Agenten u. dgl. angestellt sind, also kaufmännische Dienste versehen, und daß die Komptoirarbeiten ausschließlich vom Prinzipal besorgt werden.

Es geht nun gewiß nicht an, allen diesen Hülfspersonen im Handelsgewerbe deshalb, weil sie sich in Komptoirarbeiten nicht auskennen und zu diesen auch nicht herangezogen werden, die Eigenschaft von Handelsgehülfen abzusprechen und sie unter das zu Gesindediensten verwendete Personal einzureihen. Der Beklagte hat übrigens selbst zu erkennen gegeben, daß er den Kläger als Handlungsgehülfen ansehe. Denn er hätte ihn sonst nicht als einen besseren Diener bezeichnet, würde ihm weiter auch nicht die Stelle eines Handlungsreisenden angeboten haben und hätte ihn schließlich wieder durch einen Diener, nicht aber durch seinen kaufmännisch ausgebildeten Neffen ersetzt. Der Kläger durfte sich daher, seitdem er die Dienste eines Magazineurs und Verkäufers zu verrichten hatte, mit Recht als Handlungsgehülfen bezeichnen und demgemäß mangels einer besonderen Abrede über die Kündigung die im Art. 61 H. G. B. vorgesehene sechswöchentliche, mit Schluß eines Kalendervierteljahres endende Kündigungsfrist für sich in Anspruch nehmen.

Nr. 624.

Wegen eines aus der Avisierung einer fingierten Warenbestellung nur erst „drohenden“ oder „befürchteten“ Schadens ist weder ein Gehaltsabzug zulässig, noch gebührt dem Prinzipal deshalb gegen den Handlungsgehülfen ein Retentionsrecht an dessen Gehalte.

Urteil des Gewerbegerichtes Prag vom 9. Mai 1902, Cr. I, 277/2.

Kläger war im Likörgeschäfte des Geklagten seit 1. Oktober 1901 als Reisender und Inkassist mit einem Monatsgehalte von 80 K und 1 % Provision von dem inkassierten Gelde angestellt.

Bei Auflösung des Dienstverhältnisses am 30. April 1902 zahlte ihm der Geklagte die restliche Provision, an Gehalt jedoch für den Monat April anstatt 80 K nur 38 K 80 h, weil Kläger ungeachtet des strengen Verbotes, fingierte Warenbestellungen zu avisieren, am 2. Dezember 1901 eine Bestellung von Likör für 41 K 20 h zur Anzeige brachte, die gelieferte Ware aber nicht angenommen wurde.

Kläger hat die Annahme des Teilbetrages von 38 K 80 h abgelehnt und belangt die Firma auf Bezahlung des vollen monatlichen Gehaltes von 80 K.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Die Entschuldigung des Klägers, es hätte ihm die Ehegattin des betreffenden Geschäftsmannes im Juli 1901 die Abnahme eines Fasses Likör in Aussicht gestellt, daß er somit bona fide und nicht zu eigenem, sondern nur zum Vorteile der geklagten Firma gehandelt habe, zumal er die Provision nur von den unmittelbar von ihm selbst einkassierten Geldern beanspruchen konnte, ist nicht geeignet, die Handlungsweise des Klägers zu rechtfertigen, um so weniger, als dieser die fingierte Bestellung gegen strenges Verbot des Prinzipals angezeigt hat; Kläger ist daher dem Geklagten jedenfalls ersatzpflichtig, überdies hat er das Vertrauen des Dienstherrn verwirkt und konnte nach Art. 62 und 64, Z. 1, H. G. B. ohne vorherige Kündigung aus dem Dienste entlassen werden.

Der Geklagte hat jedoch von diesem Rechte, obzwar die Bestellung bereits im Dezember 1901 erfolgt ist und sofort zum Vorschein kam, daß die Ware tatsächlich nicht bestellt wurde, keinen Gebrauch gemacht, vielmehr blieb das Dienstverhältnis noch bis Ende April 1902 aufrecht bestehen.

Die Verletzung der Dienstpflicht kann aber an und für sich keineswegs ein Recht bewirken, wonach dem Kläger der monatliche Gehalt für April 1902 vorenthalten werden darf, insbesondere in einem Betrage, der dem Kaufpreis der nicht bestellten Ware gleichkommt, weil dadurch, daß der Likör nicht angenommen wurde, dem Geklagten gegen den Kläger eine kompensable Gegenforderung nicht entstanden ist (§§ 1438, 1439 a. b. G. B.), Es ist nämlich noch ungewiß, ob dem Geklagten infolge der Pflichtverletzung und der Nichtannahme der Ware ein Schade überhaupt und besonders im Betrage von 41 K 20 h wirklich erwachsen wird, da die Ware ohne namhafte Spesen anderweitig noch angebracht werden kann, und selbst nach Angabe des Geklagten immer noch Hoffnung vorhanden ist, daß der getäuschte Geschäftsmann den Likör behält.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen konnte zwar eine einstweilige Verfügung im Sinne des § 382, Z. 3, E. O. erwirkt werden; es besteht aber kein Gesetz, welches dem Handelsmanne gegen den Handlungsgehülfen zur Hintanhaltung eines aus widerrechtlichen Handlungen des letzteren „nur erst drohenden“ oder „befürchteten“ Schadens ein Retentionsrecht an dem Gehalte des Handlungsgehülfen einräumen würde.

Hieraus folgt, daß dem Kläger der monatliche Gehalt im vollen Betrage von 80 K mit Unrecht zurückbehalten wird, daher der Klage stattzugeben war (§§ 450 und 471 a. b. G. B.).

Nr. 625.

Tritt nach der Genesung eines kranken Hülfsarbeiters eine Minderung seiner Arbeitsfähigkeit ein, so hat er dem Gewerbeinhaber anzuzeigen, daß er bis zu seiner vollständigen Arbeitsfähigkeit entweder gar nicht oder nur in einer seinem Zustande entsprechenden Weise verwendet werden kann. Sein Ausbleiben ohne diese Anzeige kommt einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleich (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Oktober 1901, Cr. I, 462/1.

Der Kläger stand in der Kohlenhandlung des Beklagten als Austräger in Arbeit. Am 2. Oktober zog er sich eine Verletzung zwischen dem Daumen und Zeigefinger der linken Hand zu. Er meldete sich krank und bezog bis zum 12. Oktober aus der Bezirkskrankenkasse das statutenmäßige Krankengeld. Vom Kassenarzte für arbeitsfähig befunden, sollte er am 14. Oktober (Montag) die Arbeit wieder aufnehmen. Er kam aber nicht zur Arbeit und zeigte auch die Ursache seines Ausbleibens nicht an. Erst am 18. Oktober (Freitag) meldete er sich bei dem Beklagten, um ihm mitzuteilen, daß er am 21. Oktober (Montag) wieder zur Arbeit kommen werde. Der Beklagte wies ihn zurück und übergab ihm sein Arbeitsbuch. Auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist belangt, wendete er ein, daß der Kläger seit 14. Oktober unbefugt ausgeblieben sei. Der Kläger bestritt dies und legte eine ärztliche Bestätigung vom 20. Oktober darüber vor, daß er bis 19. Oktober zur Arbeit weniger geeignet war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hätte, wenn er trotz des seine Arbeitsfähigkeit konstatierenden Befundes des Krankenkassenarztes während einer weiteren Woche zur Arbeit weniger geeignet gewesen wäre, nach der Einstellung des Krankengeldbezuges dem Beklagten anzeigen sollen, daß er erholungsbedürftig sei und bis zu seiner vollständigen Arbeitsfähigkeit entweder gar nicht oder nur in einer seinem Zustande entsprechenden Weise verwendet werden könne (§ 76 Gew. O.). Er hat aber dem Beklagten bis zum sechsten Tage von der Ursache seines Ausbleibens überhaupt keine Nachricht gegeben. Ja selbst an

diesem Tage beschränkte er sich auf die Meldung, daß er erst nach drei Tagen zur Arbeit kommen werde. Der Beklagte war daher im Rechte, wenn er am 18. Oktober den Kläger wegen unbefugten Ausbleibens (§ 82, lit. f Gew. O.) entlassen hat.

Nr. 626.

Wiederholte Mißhandlungen eines Pferdes seitens des mit seiner Wartung betrauten Kutschers begründen im Falle der Fruchtlosigkeit einer vorausgegangenen Verwarnung eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Oktober 1901, Cr. I, 458/1.

Der Kläger (Fabrikskutscher) wurde wegen fortgesetzter Mißhandlung des ihm anvertrauten Pferdes ohne Kündigung entlassen. Seine auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Aussage des als Zeugen unter Eid vernommenen Platzmeisters Salomon A. ist erwiesen, daß der Kläger das ihm anvertraute Pferd innerhalb des letzten Monates seiner Dienstzeit wiederholt grundlos geschlagen hat. Nach der Aussage dieses Zeugen ging der Kläger in seiner rohen Behandlungsweise soweit, daß einzelne Arbeiter nicht mehr mit ihm fahren wollten, daß Passanten stehen blieben und ihm mit der Anzeige drohten und daß sich der Fabriksdirektor genötigt sah, ihm einen Verweis zu erteilen. Nichtsdestoweniger hat der Kläger, wie der Zeuge des weiteren bestätigte, das Pferd neuerlich mit derben Hieben und mit Fußstößen mißhandelt, einmal lediglich deshalb, weil es gestürzt ist, und ein andermal (am Entlassungstage) bloß aus dem Grunde, weil es nicht ruhig stand. Angesichts eines derartigen Verhaltens des Klägers war die beklagte Aktiengesellschaft im Rechte, wenn sie eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung für gegeben erachtete und den Kläger aus Anlaß der letzten Pflichtverletzung ohne Kündigung entließ (§ 82, lit. f Gew. O.).

Nr. 627.

Ein Minderjähriger kann die Erfüllung des von ihm ohne Einwilligung des gesetzlichen Vertreters abgeschlossenen Lohnvertrages nicht deshalb verweigern, weil ihm sein gesetzlicher Vertreter ander-

weitig Beschäftigung verschaffen will, es wäre denn, daß ein wichtiger Grund hiefür vorliegen würde (§§ 152 und 246 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Juli 1901, Cr. I, 302/1 und Cr. I, 303/1.

Gegen den Antrag der klagenden Firma F. N. Nachfolger (Eisenhandlung), es werde dem 19jährigen Kommis Rudolf D. und dem 23jährigen Komptoiristen Franz J. gegenüber festgestellt, daß die mit ihnen laut der Engagementsbriefe vom 30. Juni 1901 gegen sechswöchentliche Kündigung abgeschlossenen Dienstverträge zu Recht bestehen und daß vertragsmäßig der Dienst am 1. August 1901 anzutreten sei, wendeten die Beklagten ein, daß sie aus Unerfahrenheit in übereilter Weise ihrem bisherigen Dienstgeber gekündigt und deshalb schon am 2. Juli sowohl die Kündigung als auch das der klagenden Firma gegebene Versprechen zurückgenommen hätten, ferner daß sich angeblich ihre Väter weigern, die ohne ihre Zustimmung mit der klagenden Firma abgeschlossenen Dienstverträge anzuerkennen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach §§ 152 und 246 a. b. G. B. kann sich ein Minderjähriger auch ohne Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters zu Diensten verdingen; ist dies geschehen, so darf ihn der gesetzliche Vertreter ohne wichtige Ursache vor der gesetz- oder vertragsmäßigen Frist nicht zurückrufen. Der gesetzliche Vertreter muß also einen wichtigen Grund haben, um den ohne seine Zustimmung abgeschlossenen Dienstvertrag rückgängig machen zu können. Das Vorhandensein eines solchen Grundes wurde aber im vorliegenden Falle, wo die eingangs bezogenen Paragraphen gemäß Art. 1 H. G. B. Anwendung zu finden haben, auch nicht einmal behauptet.

Wenn die Beklagten sich darauf berufen, daß sie voreilig ihrem Dienstgeber gekündigt und auf dessen Zureden die Kündigung zurückgenommen haben, so kann hierin kein Grund erblickt werden, der den Rücktritt von dem in der Zwischenzeit mit der Klagsfirma abgeschlossenen Dienstvertrage irgendwie rechtfertigen könnte. Denn sobald die Beklagten die Kündigung ohne vorherige Lösung des mit der klagenden Firma abgeschlossenen Vertrages zurückgezogen haben, gingen sie ihrem bisherigen Dienstgeber gegenüber mit dessen Wissen eine unerlaubte Verpflichtung ein (§ 85 Gew. O. und § 25 E. G. z. H. G. B.). Es war also die Zurücknahme der Kündigung als ungiltig anzufechten (§ 878 a. b. G. B.) und allfälligen Ansprüchen des bisherigen Dienstgebers mit dem Hinweise auf § 86 Gew. O. zu begegnen. Keineswegs durfte aber dem mit der Klagsfirma abgeschlossenen Dienstvertrage die Anerkennung seiner Rechtsbeständigkeit versagt werden.

Nr. 628.

Nichteinhalten der Arbeitszeit kann als beharrliche Pflichtenverletzung nicht aufgefaßt werden, wenn die Annahme gerechtfertigt erscheint, daß der Gewerbeinhaber auf pünktliches Erscheinen kein Gewicht gelegt hat (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Oktober 1901, Cr. II, 444/1.

Der Klage eines Speisenträgers gegen einen Gastwirt auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch der Kläger bei seiner Aufnahme am 27. August 1901 angewiesen worden ist, daß er täglich um 8 Uhr morgens den Dienst anzutreten habe, und wenn auch der Kläger dieser Weisung zuwider öfters erst um 9 Uhr sich eingefunden hat, so berechtigte dieses Verhalten den Beklagten doch nicht dazu, den Kläger am 3. Oktober ohne Kündigung zu entlassen. Denn der Beklagte hat zwar ein oder das andere Mal deswegen mit dem Kläger gezankt, ihm aber nie mit der Entlassung gedroht. Die Zahl der Gäste, die vor 9 Uhr zum Frühstücke zu kommen pflegten, war stets eine sehr kleine. Diesen Gästen wurde der Kaffee von einer Kellnerin gereicht. Der Zahlkellner trat den Dienst erst um 10 Uhr vormittags an. Diese Umstände in Verbindung damit, daß der Beklagte das Zuspätkommen des Klägers durch mehr als fünf Wochen duldete, rechtfertigen die Annahme, daß der Beklagte mit Rücksicht auf die geringe Zahl der Gäste auf die Anwesenheit des Klägers zwischen 8 und 9 Uhr morgens kein Gewicht legte. Zum mindesten mußte dies der Kläger voraussetzen. Es kann also keine Rede davon sein, daß Kläger seine Pflichten „beharrlich" vernachlässigt hätte (§ 82, lit. f Gew. O.).

Nr. 629.

Wenn ein Hilfsarbeiter bei Abschluß des Arbeitsvertrages sich für die ersten Tage das Recht jederzeitigen Rücktrittes vorbehält, weil er an seiner Eignung zu den von ihm geforderten Arbeiten zweifelt, so sind die ersten Tage eine Probezeit. Innerhalb derselben ist auch der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis jederzeit zu lösen. Bei der Auslegung des Wortes „jederzeit" ist im Zweifel der Tag als Arbeitseinheit anzusehen (§ 914 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. September 1901, Cr. I, 407/1.

Der Kläger wurde in einer Maschinenfabrik als Schlosser ausgebildet und arbeitete sodann mehrere Jahre in Fabriken. Kurze Zeit

war er in einer landwirtschaftlichen Schlosserei tätig. Vorübergehend stand er als Heizer bei einer Lokalbahn in Verwendung. Durch das städtische Arbeitsvermittlungsamt fand der Kläger vom 11. September nachmittags angefangen, bei dem Beklagten (Schlossermeister) Beschäftigung. Er wurde aber schon am 14. September gegen 9 Uhr vormittags entlassen. Da bei der Aufnahme über die Höhe des Lohnes keine Vereinbarung getroffen worden war, so beanspruchte er den ortsüblichen Lohn von 2 K 20 h täglich. Der Beklagte war bereit, ihm für $2^3/_4$ Arbeitstage den Betrag von 6 K auszubezahlen. Der Kläger wies diesen Betrag zurück und begehrte nebstdem Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Dem Kläger wurde für $3^1/_2$ Tage der Betrag von 7 K 70 h zuerkannt; sein Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat gegen die Höhe des vom Kläger geforderten Taglohnes per 2 K 20 h nichts eingewendet und die Richtigkeit des Lohnanspruches bis zum Augenblicke der Entlassung des Klägers, d. i. für $2^3/_4$ Tage, ausdrücklich anerkannt. Er hat nur den Mehranspruch bestritten, u. zw. bis auf einen kleinen Teilbetrag mit Recht. Denn der Kläger hat zugegeben, daß er die volle Eignung für Bauschlosserarbeiten nicht besitze und daß er sich deshalb für die ersten Tage das Recht jederzeitigen Rücktrittes vorbehalten habe. Hat also der Kläger selbst es für geboten erachtet, sich für den Anfang die Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung auszubedingen, weil er an seiner Verwendbarkeit zweifelte, so konnte er doch nicht ernstlich annehmen, daß der Beklagte ohne Rücksicht darauf, ob ihm die Leistungen entsprechen werden oder nicht, sich allein zur Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte verpflichten wollen. Die jederzeitige Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses hat offenbar auch der Beklagte gewollt. Damit, daß er dem Kläger das Recht zum Austritte an jedem Tage zugestanden hat, hat er auch sich das gleiche Recht zur Entlassung vorbehalten. Angesichts der Ungewißheit über die Verwendbarkeit des Klägers und über den Wert seiner Leistungen wäre es vom Beklagten geradezu widersinnig gewesen, dem Kläger den jederzeitigen Austritt zu ermöglichen, sich aber an die Einhaltung einer Kündigungsfrist zu binden und nur die Lohnvereinbarung auszusetzen. Der Widerspruch, der hierin liegen würde, nötigte zu der Annahme (§ 914 a. b. G. B.), daß für die ersten Tage die Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung nicht einseitig, nur zu Gunsten des Klägers, sondern gegenseitig bedungen war. Hiernach erwies sich das auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren als unbegründet.

Berechtigt war nur der Anspruch auf Ausbezahlung des vollen Taglohnes für den Entlassungstag. Denn es ist bei allen gewerblichen

Unternehmungen, die ihre Arbeiter ganztägig beschäftigen, fester Brauch, den Arbeitstag dergestalt als Einheit anzusehen, daß — unabhängig von der Dauer der etwa bestehenden besonderen Kündigungsfrist — die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur mit Ablauf des Arbeitstages zu erfolgen pflegt. Hiernach durfte auch der Kläger mit Recht erwarten, daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur mit Ablauf der Arbeitseinheit geschehen könne. Denn eine besondere Vereinbarung, die den bestehenden Brauch ausdrücklich ausgeschlossen hätte, war nicht getroffen. Das Wort „jederzeit" in der Vereinbarung über die Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses wird regelmäßig nur dahin verstanden, daß mit jedem Tage — im Gegensatze zu der gesetzlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen — das Arbeitsverhältnis beendigt werden könne; es kann also diesem Worte nicht entnommen werden, daß auch mitten in der Arbeitseinheit die Lösung zulässig sein solle (§ 914 a. b. G. B.).

Nr. 630.

Dem vorübergehend zur Aushülfe aufgenommenen Arbeiter gebührt ein höherer Lohn als dem in dauernder Beschäftigung stehenden Arbeiter, wenn hiefür ein örtlicher Handwerksbrauch besteht und wenn nicht eine von diesem Brauche abweichende Lohnabrede getroffen wird (§ 72 Gew. O. und § 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. September 1901, Gr. I, 390/1.

Der Beklagte (Bäckermeister) hat anläßlich seiner Einberufung zu einer militärischen Übung den Kläger am 1. August 1901 aushülfsweise auf einen Monat als Schießer aufgenommen. Bei der Lohnabrechnung nach Ablauf des Monates behauptete der Beklagte, daß ein Lohn von 20 K wöchentlich vereinbart worden sei.

Der Kläger bestritt die Vereinbarung eines ziffermäßig bestimmten Lohnes und beanspruchte den bei Aushelfern üblichen Lohn von 5 K pro Tag.

Dem auf Bezahlung der Differenz gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung des Beklagten, daß bei Schießern ein Wochenlohn von 20 K den örtlichen Verhältnissen entspreche, trifft insoferne nicht zu, als im Bäckergewerbe hierorts ein allgemein anerkannter Handwerksbrauch besteht, wonach den vorübergehend zur Aushülfe aufgenommenen Arbeitern ein verhältnismäßig höherer Lohn gezahlt wird, als den dauernd beschäftigten Gehilfen. Mag also aueh ein Lohn von 20 K wöchentlich für einen in bleibende Ver-

wendung genommenen Schießer nicht gerade unangemessen sein, der ortsüblichen Entlohnung eines für kurze Zeit zur Aushülfe aufgenommenen Schießers entspricht dieser Betrag nicht. Es war daher auf die weitere Einwendung des Beklagten, derzufolge die Parteien einen Lohn von 20 K wöchentlich vereinbart hätten, einzugehen.

Der hierüber von dem Beklagten angebotene Zeugenbeweis hat zu keinem Ergebnisse geführt. Die Berücksichtigung aller dieser Bedenken gegen die vom Beklagten behauptete Vereinbarung eines Wochenlohnes von 20 K bestimmte das Gewerbegericht, den Kläger über seine gegenteilige Aussage in Eid zu nehmen (§ 378 Z. P. O.) und auf Grund seiner beschworenen Aussage als erwiesen anzusehen, daß zwischen den Parteien ein ziffermäßig bestimmter Lohn nicht vereinbart worden ist. Demzufolge war gemäß § 1152 a. b. G. B. und § 72 Gew. O. die Höhe des Lohnes gerichtlich festzusetzen.

Wie bereits eingangs angeführt wurde, entspricht im gegebenen Falle ein Lohn von 20 K wöchentlich den örtlichen Verhältnissen keineswegs. Es ist ein im Bäckergewerbe seit jeher in allgemeiner Übung stehender geschäftlicher Brauch, zwischen den vorübergehend zur Aushülfe aufgenommenen Gehilfen und den dauernd beschäftigten Bäckerarbeitern zu unterscheiden und erstere höher zu entlohnen, um sie dadurch zugleich für die Zeit zu entschädigen, die sie nach ihrer nur einige Tage oder Wochen währenden aushülfsweisen Verwendung bis zum Auffinden einer neuen Arbeitsgelegenheit ohne Verdienst verbringen müssen. Das mit Berufsgenossen der Parteien besetzte Gewerbegericht ging bei der Lohnbestimmung von diesem ihm bekannten geschäftlichen Gebrauche aus und erkannte auf Grund desselben, daß der von dem Kläger beanspruchte Lohn von 5 K pro Tag den örtlichen Verhältnissen und der Größe des dem Kläger für die Dauer der Abwesenheit des Beklagten überlassenen Bäckereibetriebes durchaus angemessen ist (§§ 269 und 364 C. P. O.).

Nr. 631.

Die für die Vermittlung von Verkaufsgeschäften bedungene Provision gebührt auch a) von Geschäften, die zwar zwischen den Parteien unmittelbar abgeschlossen, jedoch von dem Agenten durch Einwirkung auf den Käufer vorbereitet worden sind, b) von Geschäften mit der ständigen Kundschaft, wenn der Provisionsanspruch nicht auf die Erwerbung neuer Kunden beschränkt ist (§§ 1151 und 1163 a. b. G. B., Art. 1 und 57 H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Juli 1901, Cr. I. 296/1.

Ludwig W. (Kläger) wurde von dem Mehlagenten Isidor K. (Beklagten) für die Dauer seines Aufenthaltes in Karlsbad und für

kurze Zeit vor- und nachher als Platzvertreter aufgenommen. Seine Entlohnung bestand in einem Prozent vom Preise der Mehlprodukte deren Verkauf durch ihn vermittelt wurde. Bei der Schlußabrechnung ergab sich eine Differenz von 48 K 82 h. Der Kläger beanspruchte diesen Betrag von dem Kaufe des Bäckermeisters Johann K. Der Beklagte verweigerte die Bezahlung aus zwei Gründen. Zunächst habe ihn nach seiner Rückkehr aus Karlsbad Johann K. allein aufgesucht, und sei darauf der Verkauf zwischen ihnen persönlich und unmittelbar zustande gekommen. Sodann aber gehöre Johann K. zu seinen ständigen Kunden; er sei ihm also vom Kläger nicht erst zugeführt worden.

Dem Kläger wurde die Provision von dem Kaufe des Johann K. in dem angesprochenen Betrage von 48 K 42 h (1 % des Verkaufspreises) zuerkannt.

Gründe: Der Kläger hat zwar das Kaufgeschäft mit Johann K. nicht abgeschlossen, allein er hat es durch seine Tätigkeit erfolgreich eingeleitet, indem er in der Bäckerei des Johann K. auf das ununterbrochene Steigen der Mehlpreise und auf die Gefahr einer weiteren Verteuerung des Mehles hinwies und dadurch bewirkte, daß Johann K. einen zweiten Besuch des Klägers gar nicht abwartete, sondern unter dem Eindrucke der obigen Nachricht sich selbst zu dem Beklagten begab und auf einmal eine größere Bestellung machte. Der Kläger hat also im großen und ganzen das getan, was den Begriff der Vermittlung eines Geschäftes erschöpft und den Anspruch auf die bedungene Vermittlergebühr begründet.

Wenn der Beklagte die Provisionsforderung des Klägers auch deshalb bestreitet, weil Johann K. eine alte Kundschaft sei und nicht erst zugeführt zu werden brauchte, so müßte er wohl den Nachweis erbringen, daß dem Kläger nur für die Erwerbung neuer Kunden und bloß für die bei diesen vermittelten Geschäfte eine Provision versprochen worden sei. Diesen Nachweis hat aber der Beklagte nicht erbracht. Nach seinem Vorbringen bedurfte er zu seiner Erholung der Kur in Karlsbad. Für diese Zeit mußte er einen Vertreter haben, um in dem Agenturbetriebe keinen Stillstand eintreten zu lassen. Es war also vor allem anderen die bereits erworbene Kundschaft zu besuchen und zu erhalten. Hätte der Beklagte für die bei den ständigen Kunden vermittelten Geschäfte keine Provision bezahlen wollen, so hätte er dies vorher dem Kläger gegenüber zum Ausdruck bringen und ihm auch die Kunden namhaft machen müssen. Allein so etwas konnte der Beklagte gar nicht gewollt haben, da der ausschließlich auf die Provision angewiesene Kläger sich schwerlich um die Vermittlung von Geschäften dort bemüht hätte, wo ihm gar keine Entlohnung zugekommen wäre. Übrigens hat der Beklagte keinen Anstand genommen, dem Kläger in

allen anderen Fällen, in denen er Aufträge von alten Kunden überbrachte, die Provision auszubezahlen.

Nr. 632.

Bei Nichterfüllung einer vertragsmäßig zugesicherten Leistung des Arbeitgebers (Reinigen der Wäsche) kann der Hülfsarbeiter Ersatz seiner diesbezüglichen Auslagen fordern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. August 1900, Cr. III. 1484/00.

Klägerin Marie W. war bei der Beklagten, Philippine S. als Kaffeeköchin gegen einen Monatslohn von 24 K nebst Wäsche bis 2. August 1900 bedienstet.

Da die Klägerin während der ganzen Dienstzeit die Wäsche auf ihre Kosten reinigen lassen mußte, verlangt sie nun hiefür den Ersatz von 12 K und beantragte die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung dieses Betrages.

Die Beklagte gab zu, daß während der Dienstzeit der Klägerin bei ihr (Beklagten) nur einmal, u. zw. acht Wochen nach dem Dienstantritte der ersteren gewaschen wurde. Klägerin habe es unterlassen, damals ihre Wäsche mitwaschen zu lassen; auch hätte sie sich dieselbe selbst die Wäsche wiederholt waschen können, zumal sie mit der Verpflichtung aufgenommen wurde, daß sie gemeinschaftlich mit dem zweiten Dienstmädchen auch Wäsche waschen müsse; bei ihrem Dienstaustritte hätte die Klägerin ihre schmutzige Wäsche zurücklassen können, Beklagte wäre bereit gewesen, die Reinigung zu veranlassen.

Die Klägerin gab an, sie besitze nicht so viele Wäschestücke, um nur einmal innerhalb dreier Monate waschen zu lassen; sie sei genötigt gewesen, alle acht Tage einen Teil ihrer Wäsche waschen zu lassen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes hat das Gericht angenommen, daß die Beklagte ihrer vertragsmäßigen Verpflichtung, die Wäsche der Klägerin reinigen zu lassen, nicht entsprochen hat. Denn der Klägerin kann nicht zugemutet werden, jeweils immer acht Wochen lang zu warten, bis ihre Wäsche gereinigt würde, da sie, wie sie selbst angibt, und wie es auch mit Rücksicht auf die Verhältnisse derselben ganz glaubwürdig erscheint, nicht soviel Wäsche besitzt, um auf einen so langen Zeitraum hinaus das Reinigen ihrer Wäsche aufschieben zu können.

Wenn daher die Klägerin während ihrer Dienstzeit sich die Wäsche anderwärts waschen ließ, so war sie hiezu durch die Umstände genötigt, und es erscheint die Beklagte mit Rücksicht auf die von ihr übernommene Verpflichtung verbunden, der Klägerin hiefür Ersatz zu leisten. Da der Betrag von 12 K für das Reinigen der Wäsche während eines Zeitraumes von drei Monaten dem Gerichte keineswegs unangemessen erschien, wurde demnach die Beklagte zur Zahlung dieses Betrages verurteilt.

Nr. 633.

Dem im Zeitlohn stehenden Arbeiter, der zur Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums vertragsmäßig nicht verpflichtet wurde, darf deswegen, weil er angeblich zu langsam arbeitet, kein Abzug vom vertragsmäßigen Lohne gemacht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 16. Juli 1900, Cr. II.1140/00.

Der Beklagte verweigerte die Zahlung eines Lohnteiles von 2 K 50 h, weil Kläger zu langsam gearbeitet und daher in der letzten Woche nicht das geleistet habe, was man billigerweise zu fordern berechtigt sei.

Daß die vom Kläger gelieferte Arbeit mangelhaft oder gar unbrauchbar gewesen sei, wurde nicht behauptet; ebenso wenig, daß der Kläger zur Leistung eines bestimmten Quantums der Arbeit pro Woche vertragsmäßig verpflichtet war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach Angabe beider Streitteile war zwischen denselben Zeitlohn ohne vertragsmäßige Bestimmung eines in jeder Woche zu leistenden Arbeitsquantums vereinbart, der Kläger hatte daher nur die Verpflichtung, die nach der Fabriksordnung festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten. Zur Leistung eines bestimmten Arbeitsquantums war er nicht verpflichtet. Da der Beklagte selbst zugibt, daß der Kläger die letzte Woche, was die Zeit anbelangt, ordnungsmäßig gearbeitet hat, ist ihm nach § 1156 a b. G. B. der Lohn nach Ablauf der Woche auszubezahlen gewesen und die Einwendung des Beklagten, daß der Kläger langsam gearbeitet habe, hinfällig, weil sich der Kläger zu einer bestimmten Arbeitsleistung eben nicht verpflichtet hatte. Da auch nach dem Zugeständnisse des Beklagten die Voraussetzungen des § 1153 a b. G. B. nicht vorliegen, war dem Klagebegehren in vollem Umfange stattzugeben.

Nr. 634.

Bestimmung der Höhe der Entlohnung durch den Richter bei Akkordarbeiten (§ 1152 a. b. G. B. und 273 Z. P. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 10. Mai 1901, Cr. I, 391/1.

Kläger Franz W., der am 20. März 1901 bei der beklagten Metallfabrik A. M. B. in die Arbeit eintrat, führt an, er sei bei seinem Eintritte einer bereits zusammengestellten Partie von zirka 25 Arbeitern, welche mit der Anfertigung einer bestellten Partie von 7400 Tonnenreifen (einer übrigens ganz gewöhnlichen Schlosserarbeit) betraut war und bereits die Arbeit begonnen hatte, zugewiesen worden, der Vorarbeiter sei Wilhelm S. gewesen.

Die einzelnen Reifen seien bei der Bearbeitung von Hand zu Hand gegangen; an der in Rede stehenden Arbeit hätten sich bei dem häufigen Personenwechsel im ganzen 39 Personen durch verschieden lange Zeiträume beteiligt.

Es lasse sich daher weder aus der fertiggestellten Ware, noch auf andere Weise der Arbeitsanteil des einzelnen Arbeiters, noch der Wert der gesamten Leistung desselben heute mehr feststellen.

Der Kläger behauptet nun, daß er durch $20^1/_2$ Tage und 30 Überstunden in jener Partie gearbeitet und hiefür eine a conto-Lohnzahlung von 71 K 60 h insgesamt erhalten habe; bald nach dem Eintritte sei ihm allerdings vom Partieführer S. gesagt worden, daß die Reifen im Akkord gearbeitet werden; die Höhe des Lohnes sei ihm jedoch nicht bekannt gegeben worden. Der Kläger verlangt nun, da ein Lohn nicht vereinbart wurde, die geleisteten a conto-Zahlungen aber zu gering seien, in Richtigstellung der Klage, nicht wie in dieser angeführt, eine angemessene Entschädigung für die durch Verschulden der Beklagten verhinderte Fertigstellung der Akkordarbeit, sondern eine von ihm approximativ mit 25% berechnete Aufzahlung auf die a conto-Zahlungen, da erst durch letztere ein angemessener Lohn erzielt werde. Er verlange daher eine restliche Aufzahlung von 17 K 60 h.

Die Beklagte gibt zu, daß sie mit dem Kläger, der von ihr aufgenommen und der Arbeitspartie des Wilhelm S. zugewiesen wurde, einen Lohn nicht vereinbart habe; sie habe lediglich mit dem Partieführer zuerst einen Akkordlohn von 6 kr., dann später per 6·5 kr. pro Tonnenreifen vereinbart, und eine „eventuelle“ Aufzahlung in unbestimmter Höhe in Aussicht gestellt und geglaubt, daß der Partieführer den vereinbarten Preis den einzelnen Arbeitern mitteilen werde.

Die geleisteten a conto-Zahlungen habe sie dem ortsüblichen Zeitlohne angepaßt. Nachdem die geleisteten a conto-Zahlungen den mit dem Vorarbeiter vereinbarten Gesamtlohn übersteigen, außerdem höher sind, als der wirkliche Wert der Arbeitsleistung, verweigere sie die eingeklagte Aufzahlung.

Zeuge Wilhelm S. bestätigt, daß er als Vorarbeiter allerdings mit dem Werkleiter F. an Stücklohn für den Reifen zuerst 6 kr. und dann 6·5 kr. vereinbart habe; daß er aber mangels Auftrages den ihm zugewiesenen Arbeitern, die in einer Gesamtzahl von 39 Mann durch verschiedene Zeiträume abwechselnd in seiner Partie arbeiteten, diesen Preis nicht bekannt gegeben, sondern nur erwähnt habe, daß die Arbeit im Akkord gemacht werde. Auf die Bestimmung der Höhe der a conto-Zahlungen habe er gar keinen Einfluß gehabt.

Der Werkleiter Franz F. habe ihm eine Aufbesserung auf den Lohn versprochen, falls sich „die Arbeiter" nicht „heraussehen" sollten; eine Ziffer wurde nicht genannt.

Zeuge Franz F. bestätigt, daß mit dem Kläger und den übrigen Arbeitern der Lohn nicht vereinbart wurde; daß auf die in Rede stehenden 7400 Reifen, auf welche vereinbarungsgemäß ein Akkordlohn per 444 fl. bis 481 fl. entfallen wäre, bereits a conto-Zahlungen per 1900 fl. 83 kr. ausbezahlt wurden; daß endlich aus der in Rede stehenden Lieferung per 7400 Tonnenreifen, beziehungsweise der Tonnen sich für die beklagte Firma ein Verlust von 3000 bis 4000 fl. ergeben dürfte.

Eine eventuelle Aufzahlung in unbestimmter Höhe habe er allerdings versprochen; er sei diesem Versprechen auch nachgekommen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem vorliegenden Tatbestande erhellt zweifellos, daß zwischen dem Kläger selbst und der beklagten Firma bezüglich der in Rede stehenden Akkordarbeit die Höhe des Lohnes nicht vereinbart wurde.

Es hat daher gemäß § 1152 a. b. G. B. das Gericht den Lohn zu bestimmen.

Eine Schätzung des Wertes der vom Kläger geleisteten Arbeit ist aber im vorliegenden Falle untunlich, weil sich nach Angabe beider Streitteile die von den einzelnen Arbeitern geleisteten Arbeiten, beziehungsweise die Anteile derselben an der Gesamtarbeit, nicht mehr ermitteln lassen.

Es war daher nur möglich, zu prüfen, ob der Gesamtverdienst des Klägers mit der aufgewendeten Arbeitszeit im Einklang stehe; diese Frage war aber zu bejahen, da mit Rücksicht auf die vom Kläger zugestandene Einfachheit der Arbeit der erzielte tägliche Verdienst dem durchschnittlichen ortsüblichen Lohne gleichkommt.

Es erübrigte nur mehr, zu untersuchen, ob nicht etwa eine Bereicherung der beklagten Firma vorliegt.

Auf Grund des Gutachtens der sachverständigen Beisitzer bezifferte das Gericht den angemessenen Arbeitslohn pro Tonnenreifen mit 10 kr., daher für 7.400 Reifen mit 740 fl.; nachdem aber laut der beeideten Zeugenaussage des Franz F, auf diese Reifen ein Lohn von 1900 fl. 83 kr. ausbezahlt wurde, und für die beklagte Firma bei diesem Geschäfte überhaupt ein Schaden von 3000 bis 4000 fl. resultiert, kann wohl von einer Bereicherung keine Rede sein. Nachdem also das Gericht nicht in der Lage war, zu ermitteln, ob der Kläger berechtigt sei, eine nachträgliche Lohnerhöhung und in welchem Betrage zu fordern, somit die Voraussetzung für die Anordnung des § 273 C. P. O. mangelte, mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 635.

Bestimmung des Lohnes durch den Richter mangels einer Vereinbarung über den Lohn (§ 1152 a. b. G. B., § 273 Z. P. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Wien vom 28. Mai 1901, Cr. I, 467/1.

Kläger Leopold H. führt an, daß er beim Beklagten Franz M. am 8. d. M. ohne irgend welche Vereinbarung über den Lohn und die Art seiner Beschäftigung in die Arbeit eingetreten sei, daß er sofort einer Partie von mehreren Arbeitern, die mit Vernieten beschäftigt waren, zugewiesen wurde, daß er sich $4^1/_2$ Tage an diesen Arbeiten beteiligte, im ganzen für seine Arbeit einen Betrag von 18 K bezahlt erhielt und hierauf, da er sich weigerte, einer anderen Partie beizutreten, entlassen wurde. Der Kläger verlangt bei dem Umstande, als die Höhe des Lohnes nicht vereinbart wurde, der ihm bezahlte Lohn aber zu gering sei, Aufzahlung eines Betrages von 4 K 52 h und beantragt Zuerkennung dieses Betrages.

Der Beklagte wendet nur ein, daß der von ihm bezahlte Lohn vollkommen angemessen sei, und beantragt Abweisung der Klage.

Der Zeuge Karl J. bestätigt die klägerischen Angaben vollinhaltlich.

Dem Kläger wurde der Betrag von 1 K 80 h zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Aus dem vorstehenden Tatbestande geht hervor, daß mit dem Kläger bei seiner Aufnahme und seiner Zuweisung an eine im Akkord arbeitende Partie die Höhe des Lohnes nicht vereinbart wurde. Es hat daher gemäß § 1152 a. b. G. B. in diesem Falle das Gericht den Lohn zu bestimmen.

Nach Ansicht der der heutigen Verhandlung zugezogenen sachkundigen Beisitzer, erscheint im Hinblicke auf Zeit und Ortsverhältnisse, auf die Qualität der zu leistenden Arbeit, die Fähigkeit des Klägers und den Umstande, daß die Arbeit von den übrigen Arbeitern in Akkord übernommen wurde, ein täglicher Lohnbetrag von 2 fl. 20 kr. = 4 K 40 h angemessen. Das Gericht hat demnach gemäß § 273 Z. P. O. dem Kläger einen täglichen Lohn von 4 K 40 h mithin für die ganze Arbeitszeit von $4^1/_2$ Tagen den Betrag von 19 K 80 h zugesprochen und mit Rücksicht auf die bereits geleistete Zahlung von 18 K dem Klagebegehren nur mit dem Betrage von 1 K 80 h stattzugeben, das übrige Klagebegehren aber zurückzuweisen befunden.

Nr. 636.

Ein Gewerbeinhaber, der einen für bestimmte längere Zeit aufgenommenen Arbeiter in übereilter Weise entlassen, auf die vom Arbeiter dagegen erhobene Einsprache aber die Entlassung widerrufen hat, kann nicht zur Leistung einer Entschädigung an den Arbeiter verhalten werden, wenn dieser die Erfüllung des Vertrages ablehnt (§ 84 Gew. O. und § 910 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. September 1900, Cr. II 369/00, bestätigt mit Urteil des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 27. September 1900. Cg. I, 241/00.

Zwischen dem Fabriksarbeiter L. P. (Kläger) und dem Lederfabrikanten A. F. (Beklagten) wurde im Mai 1897 ein Arbeitsvertrag auf fünf Jahre, bis zum 20. Mai 1902 abgeschlossen.

Am 30. August 1900 erschienen der Kläger und zwei Mitarbeiter im Bureau des Beklagten, um wegen der Statuten der Pensionskassa zu verhandeln. Im Verlaufe des Gespräches kam es zu einem Wortwechsel. Der Kläger erhob gegen den Fabrikanten die Beschuldigung, daß dieser den Arbeitern viel Geld aus der Tasche genommen habe, der Beklagte verbat sich solche Vorwürfe und verabschiedete den Kläger, als dieser bei der erhobenen Beschuldigung verblieb, mit den Worten: „Verlassen Sie mein Bureau und lassen Sie die Arbeit stehen!"

Der Kläger faßte die letzten Worte als Entlassung auf und wandte sich an das Gewerbegericht um Rechtsschutz. Dieses lud in Gemäßheit des § 433 Z. P. O. beide Teile zur Verhandlung und zum Zwecke des Vergleichsversuches vor.

Der Beklagte erklärte nun während der Verhandlung, er sei bereit, den Vertrag bis 20. Mai 1902 zuzuhalten und den Kläger für

die inzwischen versäumte Zeit zu entschädigen. Der Kläger erwiderte, er werde bei dem Beklagten nicht länger arbeiten und verlange seine Bezüge bis 20. Mai 1902 als Entschädigung.

Da A. F. darauf nicht einging, so klagte B. P. die Vergütung seiner Bezüge für die Zeit vom 30. August 1900 bis 20. Mai 1902 im Gesamtbetrage von 2464 K ein.

Bei der mündlichen Streitverhandlung wiederholte der Beklagte, daß er den Vertrag bis zum 20. Mai 1902 zuhalten und dem Kläger für die bis zum Verhandlungstage versäumte Zeit schadlos halten wolle. Der Kläger lehnte dies aber ab und beantragte den Beklagten zur Zahlung des Betrages von 2464 K zu verurteilen.

Der Beklagte bat, die Klage abzuweisen, da Kläger keinen Grund habe, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verweigern.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn die Worte des Beklagten: „Lassen Sie die Arbeit stehen!“ als Entlassung aufgefaßt werden, so hat Beklagter allerdings am 30. August den Arbeitsvertrag verletzt; aber von dem Momente an, als der Beklagte erklärte, daß er den Kläger für die versäumte Zeit schadlos halten und den Vertrag zuhalten werde, liegt eine Verletzung des Vertrages nicht mehr vor und hatte Kläger keinen Grund zur Klageführung.

Der Kläger, der in der Klage und bei der mündlichen Streitverhandlung erklärte, er werde bei dem Beklagten nicht weiter arbeiten und trotzdem die Vergütung seiner Bezüge bis zum 20. Mai 1902 begehrt, verlangt, es möge zu Recht erkannt werden, daß derjenige Teil, der den Vertrag zuhalten will, dem anderen Teile, der den Vertrag zu erfüllen sich weigert, Schadenersatz leiste.

Es bedarf wohl keiner weiteren Ausführungen, daß ein solches Begehren in keiner Gesetzesstelle begründet ist und allen Grundsätzen der Gerechtigkeit und der Billigkeit widerspricht. Es entfällt daher auch eine Erörterung der Frage, ob eine Entlassung überhaupt vorliegt, oder ob eine solche nicht etwa in der Bestimmung des § 82, lit. g Gew. O. begründet wäre.

Der von dem Kläger erhobenen Berufung, welche sich darauf stützt, daß der Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Betrages durch die Entlassung existent wurde und durch das nachfolgende Anbieten von Arbeit nicht mehr aufgehoben werden konnte, wurde von dem Berufungsgerichte aus nachstehenden Gründen keine Folge gegeben.

Abgesehen davon, daß der § 84 der Gew. O. nur von der Entschädigung des Hilfsarbeiters für die ganze Kündigungsfrist, beziehungsweise für den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist spricht, muß insbesondere in Betracht gezogen werden, daß der Beklagte noch vor Überreichung der Klage, demnach innerhalb eines Zeitraumes von kaum

48 Stunden die nach Ansicht des Klägers unberechtigte Arbeitsentlassung revoziert, sich vollständig auf den Boden des Vertrages gestellt und hiedurch den Kläger zur Gänze klaglos gestellt hat.

Zur Zeit der Überreichung der Klage lag demnach auf Seite des Beklagten ein Vertragsbruch nicht vor, der Kläger war nicht berechtigt eine Entschädigung, in welcher Höhe immer von dem Beklagten zu fordern und seine Klage entbehrt daher jeder rechtlichen Basis.

Nr. 637.

Wenn der Arbeitgeber in der Meinung, der Arbeiter hätte ihm vor 14 Tagen gekündigt, diesem das Arbeitsbuch zurückstellt und, sobald er den Irrtum bemerkt, ihn auffordert, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, liegt keine Entlassung vor.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 9. März 1900, Cr. I, 13/00.

Ein Garnarbeiter suchte bei Beklagtem am 19. Februar 1900 um eine Lohnerhöhung an, mit der Begründung, er könne für den alten Lohn nicht arbeiten, da er auch seine alte Mutter unterstützen müsse. Der Geklagte schlug dieses Ansuchen mit Hinweis auf die bestehenden Konkurrenzverhältnisse ab, worauf Kläger wieder die Arbeit fortsetzte.

Am 3. März d. J. erhielt der Kläger sein mit einem Abgangszeugnisse versehenes Arbeitsbuch, in dem als Abgangstag der 3. März eingetragen war. Auf die Frage des Klägers, warum er entlassen sei, erwiderte Beklagter, er (Kläger) habe doch vor 14 Tagen gekündigt.

Als dies Kläger in Abrede stellte und eine Entschädigung für die 14 tägige Kündigungsfrist verlangte, forderte ihn Geklagter wiederholt auf, weiter zu arbeiten, was jedoch Kläger mit dem Bemerken ablehnte, er habe jetzt, nachdem schon das Abgangszeugnis mit dem Abgangsdatum im Arbeitsbüchel eingetragen sei, nicht nötig weiter zu arbeiten, und verließ mit den Worten, „er werde sich sein Recht suchen", das Arbeitslokal.

Kläger verlangt eine Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, weil er grundlos ohne Kündigung entlassen wurde.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die undeutliche Äußerung des Klägers am 19. Februar 1900, er könne um den alten Lohn nicht arbeiten, faßte Geklagter als

Kündigung des Klägers auf, er händigte ihm daher nach 14 Tagen das mit dem Entlassungszeugnisse ordnungsgemäß versehene Arbeitsbuch aus. Nachdem er jedoch durch die Aufklärung des Klägers seinen Irrtum wahrnahm, zog er sofort die Entlassung zurück und forderte wiederholt den Kläger, ehe er noch das Arbeitslokal verließ, auf, nach wie vor in der Arbeit zu verbleiben.

Kläger war nun keineswegs berechtigt, den Irrtum des Beklagten für sich auszunützen und unter Verweigerung der Arbeit auf der Bezahlung einer Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist zu bestehen.

Nr. 638.

Eine in bestimmter Form erklärte Kündigung wird dadurch nicht hinfällig, daß der Kündigende der Erklärung einen Hinweis auf andere Lohnbedingungen hinzufügt, unter denen später das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden könnte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 28. Dezember 1900, Cr. I, 99/00.

Kläger wurde nach ordnungsmäßiger Kündigung entlassen. Er begehrt trotzdem Lohn und Kostentschädigung für weitere 14 Tage, indem er behauptet, daß die Beklagte, als sie ihm kündigte, noch hinzufügte, sie werde ihm nach Neujahr nicht mehr 14 K wöchentlich zahlen. Die Kündigung sei also unverständlich und unbestimmt, und deshalb nicht rechtswirksam gewesen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die von dem Kläger zugegebene Kündigung wurde von der Beklagten in Form und Inhalt präzise abgegeben, sie enthielt insbesondere auch den Zeitpunkt in dem das Arbeitsverhältnis zu enden hatte und muß deshalb als rechtswirksam angesehen werden. Die vom Kläger behauptete, von der Beklagten übrigens in Abrede gestellte Bemerkung, daß letztere dem Kläger nach Neujahr nicht mehr 14 K wöchentlich zahlen werde, kann nur den Sinn haben, daß es die Beklagte dem Kläger überließ, nach Neujahr unter anderen Bedingungen in ein neues Arbeitsverhältnis zu ihr zu treten, kann jedoch nicht die Rechtswirksamkeit der 14tägigen Kündigung aufheben.

Nr. 639.

Wenn der Dienstvertrag schriftlich verabredet und hiebei der Ausschließung der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht Erwähnung geschehen ist, so gilt die Frist nach § 77 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 9. Oktober 1902, Cr. I, 481/2.

Der Klage eines entlassenen Arbeiters wurde stattgegeben.

Gründe: Dem Klagebegehren wurde stattgegeben, weil der Kläger laut der brieflichen Unterhandlungen, in welchen von einer Kündigung keine Rede war, sich bestimmen ließ, mit seiner Familie von Klagenfurt nach Graz zu übersiedeln und die angeblich von dem Beklagten nachträglich gebrauchte Äußerung, das wisse er, Kläger, ohnehin, daß es in seinem Betriebe keine Kündigung gebe, als eine einseitige Abänderung des geschlossenen Lohnvertrages sich darstellen würde und außerstande wäre, den ursprünglich unter Bedachtnahme auf § 77 Gew. O. geschlossenen Lohnvertrag einseitig abzuändern.

Es geht nicht an, einen verheirateten Arbeitnehmer, der mit bedeutenden Kosten zugereist ist, ohne weiters und ohne einen gesetzlichen Entlassungsgrund auf die Straße zu stellen.

Mangels Vorliegens einer ausdrücklichen Vereinbarung wegen der Kündigung gilt die Dispositivbestimmung des § 77 Gew. O.

Nr. 640.

Wiederholte Trunkenheit bei der Arbeit ist eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung und berechtigt zur Entlassung (§ 82 lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 20. August 1900, Cr. I, 59/00.

Gegen die Klage eines entlassenen Maurergehilfen wendet der Beklagte ein, daß Kläger Tag für Tag bei der Arbeit betrunken war, und zwar oft bis zur gänzlichen Arbeitsunfähigkeit. Er habe sich auch dann noch nicht gebessert, als Beklagter öffentlich in Gegenwart des Klägers erklärte, daß jeder Arbeiter, der bei der Arbeit betrunken angetroffen werde, sofort entlassen würde. Kläger sei am 25. Juli 1900 vor- und nachmittags wieder bis zur gänzlichen Arbeitsunfähigkeit betrunken gewesen.

Die unter Eid vernommenen Zeugen A. W., J. T. und J. R. bestätigen die Angaben des Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der Zeugen und des Geklagten hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß Kläger seine Pflichten als Hilfsarbeiter — und eine solche ist es, daß er im nüchternen Zustande bei der Arbeit erscheint und auch während derselben nüchtern bleibt — beharrlich vernachlässigt hat.

Es liegt somit der Auflösungsgrund des § 82 lit. f. Gew. O. vor; Beklagter war berechtigt, den Kläger sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 641.

Wiederholtes Betrunkensein eines Hilfsarbeiters bildet nur dann einen Entlassungsgrund, wenn der Hilfsarbeiter auch wiederholt fruchtlos verwarnt wurde. (§ 82 lit. c, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Schönberg vom 18. Juni 1901, Cr. I, 38/00.

Gegen die Klage eines entlassenen Seidenwebers wendete die beklagte Firma ein, Kläger sei entlassen worden, weil er trotz wiederholter Warnung der Trunksucht verfiel.

Nach der eidlichen Aussage des von der beklagten Firma geführten Zeugen ist Kläger zweimal berauscht in die Fabrik gekommen und zwar einmal ungefähr einen Monat vor seiner Entlassung und dann am Tage der Entlassung selbst.

Daß Kläger von der beklagten Firma deshalb verwarnt worden wäre, hat Zeuge nicht bestätigt.

Kläger hat eidlich angegeben, daß er niemals betrunken in die Arbeit gekommen und von der beklagten Firma auch niemals wegen Trunksucht verwarnt worden ist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem bei der mündlichen Verhandlung festgestellten Sachverhalte kommt es darauf an, ob Kläger, wie dies seitens der beklagten Firma behauptet wird, thatsächlich der Trunksucht verfallen sei und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde (§ 82 lit. c Gew. O.).

Der diesbezüglich von der beklagten Firma geführte Beweis durch den Zeugen K. H. und die eidliche Vernehmung des Klägers ist jedoch nicht gelungen, weshalb nach § 84 Gew. O. nach dem Klagebegehren zu erkennen war.

Nr. 642.

Wenngleich dem Gewerbeinhaber vertragsmäßig das Recht zusteht, die Preise für das Filialgeschäft zu bestimmen, mit dessen Führung ein Angestellter gegen festen Gehalt und Provision betraut ist, handelt er gegen Treu und Glauben und wird dem Angestellten ersatzpflichtig, wenn er ohne sachlichen Grund die Preise um 20 Prozent erhöht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Februar 1901, Cr. VI, 168/1.

Nach dem Vorbringen des Klägers Moritz G. hatte er sein III., Hauptstraße Nr. . . betriebenes Galanterie-, Wäsche- und Wirkwarengeschäft aufgeben müssen. Er trat mit dem Beklagten Josef W. wegen Überlassung des Geschäftslokales und Errichtung einer Filiale in Unterhandlung. Am 17. August 1899 habe er mit dem Beklagten einen Dienstvertrag geschlossen, inhaltlich dessen er von dem Beklagten, der den Handel mit Fahrrädern, Nähmaschinen und Automobilen etc. betreibt, als Leiter der in dem obigen Lokale zu errichtenden Filiale dieses Handelsbetriebes bestellt wurde.

Laut § 4 des Dienstvertrages wurde ihm ein Monatsgehalt von 100 fl. = 200 K und überdies dreiprozentige Provision vom Bruttoumsatze, mit Ausnahme von speziell zu vereinbarenden Gegenständen, bei welchen er nur zwei Prozent Provision beziehen sollte, zugesichert. Dabei stellte ihm Beklagter in Aussicht, daß seine Provision das Drei- oder Vierfache seines Gehaltes betragen würde und versprach ihm, alle Artikel, die in die Fahrradbranche einschlagen, in der Filiale zu führen, um den Umsatz zu erhöhen.

Am 1. Februar 1900 wurde die Filiale eröffnet und allsogleich zeigte sich, daß der Beklagte nicht gesonnen war, seine Vertragspflichten zu erfüllen; er dotierte das Lager in der Filiale mit schlechter und defekter Ware, assortierte es in unvollkommener Weise und übergab dem Kläger fast nur Partieware und einige wenige, und zwar defekte Fahrräder, welche zu hohen Preisen notiert waren, zum Verkaufe. Am 27. Februar 1900 kam Beklagter in die Filiale und begann mit dem Kläger ohne jeden Grund einen heftigen Streit, in dessen Verlauf er ihn gröblichst beschimpfte und dann das Lokal verließ. Eine halbe Stunde später kam ein Angestellter des Beklagten mit dem Auftrage, die Preise des ganzen Warenlagers in der Filiale um 20 Prozent zu erhöhen. Dabei erzählte ihm Genannter, daß Gegner den Auftrag mit den Worten erteilt habe, er solle hinausgehen, die Inventur aufnehmen und das Lager um 20 Prozent erhöhen, er werde dem H... zeigen, daß er mit 100 fl. Gehalt nicht leben kann, Geschäft

werde und könne er keines machen, denn zu diesen Preisen werde ihm kein Mensch etwas abkaufen.

Als Kläger hierauf dem gegnerischen Angestellten sagte, daß er einem derartigen Auftrage nur Folge leisten könne, wenn er ihm schriftlich erteilt werde, ging dieser fort und kam nach einiger Zeit mit einem Schreiben zurück, wonach der Überreicher beauftragt ist, das Lager aufzunehmen und die Preise wegen Steigerung des Rohmaterials um 20 Prozent zu erhöhen. Da er nach § 5 des Vertrages verpflichtet war, nur zu den vom Beklagten angegebenen Preisen zu verkaufen, mußte er diesem Befehle gehorchen und begann ab 1. März 1900 zu den um 20 Prozent erhöhten Preisen zu verkaufen, obwohl die Preise in den Artikeln eher gesunken als gestiegen waren.

Trotz dieses Vorganges annoncierte Beklagter in der „Neuen Freien Presse" am 11. und 25. März, 13. und 15. April 1900 die Preise seiner Artikel, zu denen er sie in der Zentrale, I. ..... feil hielt und fügte in den Annoncen, in welchen diese Preise enthalten waren, die Adresse der obigen Filiale hinzu. Dadurch kam es, daß viele Kundschaften in der Meinung, daß die Preise in der Filiale dieselben seien, wie in der Zentrale, zum Kläger kamen und sich unter mißbilligenden Äußerungen, ohne etwas zu kaufen, entfernten, so daß er faktisch nicht in der Lage war, Geschäfte zu machen.

Überdies erzählte Gegner allen Kunden, die zum Kläger in die Zentrale kamen, daß die Preise in der Filiale höher seien und beredete sie, daß sie nicht bei ihm (Kläger) kaufen, sondern alles aus der Zentrale beziehen.

Der Beklagte entzog ihm auch die Hilfskräfte im Betriebe des Geschäftes, so daß er z. B. niemanden hatte, um die zur Reparatur übergebenen Räder in die Zentrale zu schicken. Er mußte daher viele Räder, ohne sie repariert zu haben, zurückstellen, wodurch er ebenfalls viele Kunden verlor. Ferner wurden keine Drucksorten und Geschäftskarten zur Verfügung gestellt, so daß die Reklame unterbunden war.

Das Portal, welches zerfallen war, wurde nicht repariert. Ebenso ein schadhafter Rollbalken, so daß das Auslagefenster wochenlang geschlossen war. Der Beklagte sistierte die Beleuchtung des Lokales mit elektrischem Licht, das ganze große Lokal war nur durch zwei Gasflammen beleuchtet und das Geschäft konnte den Vorübergehenden gar nicht auffallen. Kurz, der Beklagte tat alles, um den Zulauf und den Kundenkreis zu vermindern.

Aus allen diesen Tatsachen gehe hervor, daß der Beklagte aus Haß und Animosität gegen ihn die Preiserhöhung und die übrigen Schritte in der Absicht vorgenommen habe, um den Konsum in der Filiale zu vermindern, ihm einen Schaden zuzufügen und ihn um die vertragsmäßig zugesicherte Provision zu bringen; dies sei ihm auch

gelungen. Der Konsum betrug in der Filiale im Monate Februar 1900 822 fl. = 1644 K, trotzdem gerade in diesem Monate Regen und Schnee herrschte und in diesem Monate gerade in der Fahrradbranche das geringste Geschäft ist. In den späteren Monaten betrug der Konsum nur, und zwar im März 422 fl. 12 kr., April 319 fl. 98 kr., Mai 405 fl. 91 kr., Juni 240 fl. 40 kr., Juli 222 fl. 46 kr., August 176 fl. 71 kr., September 96 fl. 71 kr., Oktober 78 fl. 62 kr., November 35 fl. 54 kr., Dezember 36 fl. 20 kr., zusammen 2034 fl. 65 kr.

Wenn die Preiserhöhung nicht stattgefunden und der Beklagte nicht alles angewendet hätte, um den Konsum in der Filiale zu vermindern, hätte er, wie er durch Sachverständige aus der Fahrradbranche zu erweisen sich erbiete, mit Berücksichtigung des Umstandes, daß er in dem für den Absatz schlechtesten Monate 822 fl. 85 kr. eingenommen hatte, vom März bis zum Jahresschluß sicherlich 75.000 fl. = 150.000 K Umsatz gemacht.

Statt dessen wurde nur ein Konsum von zusammen 2857 fl. 50 kr. erzielt, was eine Mindereinnahme von 144.285 K ergebe, wovon er an Provision 3 Prozent, rücksichtlich 2 Prozent, durchschnittlich $2^1/_2$ Prozent, d. i. 3607 K 70 h bezogen hätte. Um diesen Betrag sei er durch den Beklagten absichtlich geschädigt worden, daher er ihm dafür ersatzpflichtig sei. Er beantrage, den Beklagten zur Zahlung des Betrages von 3607 K 70 h samt fünf Prozent Zinsen vom 1. Jänner 1901 und Gerichtskosten zu verurteilen.

Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens und führt an. Der Kläger hatte sein Geschäftslokal wegen Ankaufes seines Geschäftes annonciert und er war mit ihm wegen Übernahme des Lokales in Verbindung getreten. Später fand er aber ein passendes Lokal, ... , und damit war das Interesse für das gegnerische Lokal beseitigt. Kläger habe ihn aber überlaufen und zu bestimmen gesucht, daß er dort eine Filiale errichten solle, er habe schließlich nachgegeben und es sei der Vertrag vom 17. August 1899 zustande gekommen. Es sei möglich, daß er bei den Unterhandlungen über die Höhe des Gehaltes gesprächsweise auch erwähnte, daß seine Provision das Drei- oder Vierfache des Gehaltes betragen könne und daß ihm alle einschlägigen Artikel zur Verfügung stehen werden.

Schon bald nach Beginn des Geschäftsbetriebes in der Filiale habe er in Erfahrung gebracht, daß Kläger das Geschäft nicht mit dem nötigen Eifer betreibe, es vernachlässige und namentlich auch immer zu spät aufsperre. Dies habe ihn bestimmt, die Preise in der Filiale um 20 Prozent zu erhöhen, um so den geringeren Umsatz etwas zu paralysieren. Übrigens seien die Eisenpreise damals bekanntlich in die Höhe gegangen. Er erinnere sich nicht, daß er bei Erteilung des Auf-

trages die vom Gegner angeführte Äußerung machte und unrichtig sei es auch, daß er das Lager in der Filiale mit schlechter Ware dotierte; Gegner habe selbst, gemeinschaftlich mit R. die Waren ausgesucht. Wenn er den Preis der Waren auch um 20 Prozent hinaufsetzte, so seien sie noch immer billiger gewesen, als in anderen Geschäften der gleichen Art. Der Grund, warum Gegner so geringe Geschäfte machte, liege auch nicht in der Höhe des Preises, sondern in seinen minderen Fähigkeiten, dem Mangel an Eifer, Fleiß und guten Willen. Er habe beispielsweise den Kläger aufmerksam gemacht, daß bei Ankauf einer Nähmaschine er selbst oder seine Gattin dem Kunden zeigen müsse, wie gut sie funktioniere; das sei aber rundweg abgelehnt worden. Durch den gegnerischen Nachbar Karl G. habe er erfahren, daß Kläger einem Kunden, der ihn auf der Gasse um einen Artikel fragte, kurz sagte, daß er diesen Artikel nicht führe, ohne ihn in das Geschäft einzuladen und ihm dort Artikel zu zeigen, die dem gleichen Zwecke dienen. Das erkläre wohl, warum er bisweilen einem Kunden sagte, lieber im Hauptgeschäfte bei ihm als in der Filiale die Einkäufe zu besorgen.

Wenn in den Zeitungsinseraten, worin die Preise einzelner Artikel angeführt waren, neben dem Hauptgeschäfte auch das vom Gegner geleitete Filialgeschäft genannt wurde, so habe das auf einem Versehen beruht und sei auch sofort abgestellt worden, als er vom Kläger darauf aufmerksam gemacht wurde. Das fehlerhafte Portal habe er vom Kläger übernommen. Es sei Sache des Klägers gewesen, den Rollbalken reparieren zu lassen und die Kosten zu verrechnen, wie dies auch bei anderen Reparaturen unbeanständet geschah.

Nach dem sehr geringen Ertrage des vom Gegner geleiteten Geschäftes habe er für die Kosten der elektrischen Beleuchtung nicht aufkommen können, er habe statt dessen elektrische Reformlampen eingeführt; es sei auch kein Anlaß für Reklamemittel gewesen. Aus diesem Grunde habe er auch den anfänglich dort beschäftigten Praktikanten in das Hauptgeschäft genommen. Kläger konnte im telephonischen Wege wegen der Reparaturen und Beistellung der etwa erforderlichen Waren die Veranlassung treffen; seinem Verlangen sei immer entsprochen worden.

Mit Nachdruck müsse auch auf den notorisch im Sommer vorigen Jahres eingetretenen Rückgang in allen Geschäften mit Fahrradartikeln hingewiesen werden. Obwohl das Hauptgeschäft besser gelegen und mehr bekannt sei und die Preise auch um 20 Prozent niedriger gestellt waren, so habe er im Detailverkauf und nur um diesen handle es sich ja hier, in den Sommermonaten eine tägliche durchschnittliche Losung von 40 bis 50 fl., in den Wintermonaten von 20 bis 30 fl. gemacht.

Mit der Erhöhung der Preise um 20 Prozent habe er nur von einem ihm zustehenden Rechte Gebrauch gemacht; der vermeintliche, vom Gegner nicht begründete Ausfall an Provision sei auf andere Ursachen zurückzuführen, er könne daher auch nicht für einen geringeren Betrag verantwortlich sein, vielmehr sei der gegnerische Ersatzanspruch gänzlich unbegründet.

Zeuge Bertold R. sagt aus:

Beklagter hatte, als er ihm am 27. Februar 1900 den Auftrag erteilte, in der vom Kläger geführten Filiale das Warenlager aufzunehmen und die Preise um 20 Prozent zu erhöhen, beigefügt: „er werde dem Menschen (dem Kläger) das Geschäft unmöglich machen". Er hatte auch den Auftrag erhalten, Streifen drucken zu lassen, daß die Waren in der Filiale um 20 Prozent teurer sind als in der Zentrale; er habe dies aber unterlassen. Ein Auftrag, nur schlechte Ware hinauszuschicken, wurde nicht gegeben. Bei Eröffnung der Filiale wurden die Waren von ihm und Kläger ausgesucht und kontrolliert. Später, so lange er im Geschäfte des Beklagten war (bis 28. April, wo er ausgetreten), habe meistens er selbst die erforderlichen Waren ausgesucht.

Dem Kläger wurde der Betrag von 400 K samt fünfprozentigen Zinsen vom 1. Jänner 1901 zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Nach der im Dienstvertrage getroffenen Vereinbarung war der Beklagte, wie dies der Kläger auch zugesteht, allerdings berechtigt, die Preise der Waren, zu welchen der Kläger in der von ihm geleiteten Filiale verkaufen konnte, zu bestimmen, unter gerechtfertigten Umständen also auch die zunächst angegebenen Preise zu erhöhen; dabei war es aber nach dem im Handelsverkehre herrschenden Grundsatze von Treu und Glauben selbstverständlich und bedurfte keiner besonderen Erwähnung und Hervorhebung, daß die Bestimmung oder Erhöhung der Preise nach kaufmännischen Grundsätzen, keineswegs aber nach Belieben oder Willkür erfolgen konnte. Wenn nun der Beklagte am 27. Februar 1900 in dem vom Kläger geleiteten Filialgeschäfte die Preise um 20 Prozent erhöhte ohne zwingenden oder rechtfertigenden Grund, wie sich dies daraus ergibt, daß er nach seinem Zugeständnisse in seinem Hauptgeschäfte die Preise nicht hinaufsetzte, vielmehr, wie nach der eidlichen Aussage des vernommenen Zeugen als erwiesen angenommen wurde, in der Absicht, den Kläger in seinem Provisionsanspruche zu kürzen, so liegt darin ein Handeln gegen Treu und Glauben und damit ein zum Ersatz verpflichtendes schuldbares Verhalten (§§ 1293 bis 1295 a. b. G. B.).

Was nun die Höhe des Provisionsentganges und des erzielbaren jährlichen Umsatzes anlangt, so fehlt, mit Rücksicht darauf, daß es sich um ein erst eröffnetes Geschäft handelt, bei welchem viel auf die kaufmännische Tüchtigkeit des Geschäftsleiters, dessen Betriebsamkeit, Eifer und Fleiß ankommt, daß der Kläger aber in der in Frage kommenden Branche bisher nicht tätig war, die tatsächliche Grundlage für den vom Kläger über die Umsatzhöhe von 150.000 K angebotenen Sachverständigenbeweis.

Es ist dabei auch zu berücksichtigen, daß es dem Kläger nach dem Ergebnisse der gesamten Verhandlung an der erforderlichen Betriebsamkeit und Erfahrung in der Geschäftsbranche und wohl auch an der ihm im Verhältnisse zum Beklagten zustehenden Nachgiebigkeit mangelte. Es wurde auch weiters nicht bestritten und ist offenkundig, daß der Absatz von Fahrradartikeln im Sommer vorigen Jahres im Rückgange war; dafür und für den Mangel der nötigen Betriebsamkeit spricht deutlich auch das Ergebnis der erzielten Losungen; Während Kläger nach Erhöhung der Preise in den ebenfalls noch nicht zur eigentlichen Fahrradsaison gehörigen Monaten März, April und Mai durchschnittlich noch fast die Hälfte des im Februar gemachten Umsatzes von 1644 K erzielte, fällt vom Juni an bei gleichen Preisen der Umsatz fortwährend und erreicht im Dezember nur mehr den Betrag von 72 K 40 h.

Zur Aufwendung von Reklamemitteln für die Filiale hatte Beklagter keine vertragliche Verpflichtung. Die Anführung des Klägers, daß ihm nur defekte Ware zur Verfügung gestellt wurde, erscheint durch die Aussage des vernommenen Zeugen widerlegt.

Auch darin, daß der Beklagte einem oder dem anderen Kunden zuredete, lieber bei ihm im Hauptgeschäfte als in der Filiale den Bedarf zu decken, liegt kein widerrechtlicher Vorgang.

Es sind daher nach der dargestellten Sachlage die Voraussetzungen gegeben, unter welchen im Sinne des § 273 Z. P. O. das dem Kläger vom Beklagten zu ersetzende Interesse mit Übergehung des angebotenen Sachverständigenbeweises vom Gerichte nach freier Überzeugung festgesetzt werden kann und festzusetzen ist.

Unter Berücksichtigung aller angeführten Momente fand das Gericht den durch willkürliche Erhöhung der Preise um 20 Prozent verursachten Provisionsentgang, beziehungsweise Schaden für die angegebene Zeit mit dem Betrage von 400 K zu bestimmen, was einem durchschnittlichen monatlichen Provisionsentgang von 40 K entspricht.

Dem Kläger wurde somit der Betrag von 400 K samt fünf Prozent Zinsen vom 1. Jänner d. J. zuerkannt, sein Mehrbegehren aber als rechtlich nicht begründet abgewiesen.

Nr. 643.

Wenn sich der Zahlkellner dem Restaurateur gegenüber verpflichtet, zur Deckung der Inventarschäden aus seinen Trinkgeldern täglich einen gewissen Betrag abzuführen, so ist der Restaurateur beim Mangel einer anderen Abrede zum Nachweise der Inventarschäden oder Rückerstattung einer Überzahlung nicht verbunden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Mai 1901, Cr. III, 1100/1.

Kläger Johann S. war im Gewerbe des Beklagten Alois P. vom 1. November 1888 bis 17. Dezember 1900 als Zahlkellner bedienstet. Er bezog keinen fixen Lohn, sondern war ebenso wie die übrigen beim Beklagten bediensteten Zahlkellner auf die Trinkgelder angewiesen. Die Höhe dieser Trinkgelder vermag Kläger nicht bestimmt zu bezeichnen, doch betrugen sie nach seiner Angabe durchschnittlich zirka 5 Prozent der jeweiligen Tageslosung. Außerdem bezog er die Kost beim Beklagten. Wie dies im Gasthausgewerbe üblich ist, hatte er mit den übrigen Zahlkellnern des Beklagten für Schäden und Abgänge am „Geschäftsinventar" zu haften. Diesfalls bestand zwischen den Streitteilen die Vereinbarung, daß er sowie die anderen Zahlkellner des Beklagten täglich einen Betrag, welcher mit 1 Prozent der von ihm erzielten Tageslosung zu berechnen war, zur Sicherstellung der Inventarschäden an den Beklagten abzuführen hatte. Kläger vermag nun nicht ziffermäßig bestimmt anzugeben, wieviel die von ihm während seiner 12jährigen Dienstzeit an den Beklagten abgeführten Prozente betrugen, doch beliefen sich diese Prozente durchschnittlich jedenfalls auf 500 K im Jahre, so daß die Gesamtziffer der vom Kläger abgeführten Beträge mit 6000 K anzunehmen ist. Eine Verrechnung fand während der ganzen Zeit weder zwischen den Streitteilen, noch zwischen dem Beklagten und dessen übrigen Zahlkellnern statt. Kläger vermag daher auch nicht ziffermäßig genau anzugeben, welchen Betrag die Inventarschäden während seiner 12jährigen Dienstzeit ergaben. Nach seinem Ermessen und da es in Wien allgemein üblich ist, daß höchstens $^1/_2$ Prozent der Tageslosung für Inventarschäden erlegt wird, beziffert sich jedoch der auf ihn entfallende Anteil der Inventarschäden pro Jahr nicht höher als auf 250 K, für 12 Jahre daher auf 3000 K. Mithin hat Kläger an den Beklagten um 3000 K mehr abgeführt, als die auf ihn entfallenden Schäden ausmachen. Da nun Kläger auf diese 3000 K vom Beklagten bloß 400 K ausbezahlt erhalten hat, verlange er nunmehr die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines Betrages von 2600 K.

Der Beklagte verwies zunächst darauf, daß er vom Kläger beim Wiener Gewerbegerichte zur Geschäftszahl Cr. III, 584/01 belangt

worden sei, über die von ihm auf die Inventarschäden erlegten Prozente Rechnung zu legen, daß aber dieses Begehren mit rechtskräftigem Urteile vom 10. April 1901, Cr. III, 584/01 abgewiesen worden sei, weil weder eine gesetzliche noch eine vertragsmäßige Verpflichtung des Beklagten zur Rechnungslegung bestehe. Beklagter habe wie mit jedem seiner Zahlkellner so auch mit dem Kläger vereinbart, daß er einen Betrag in der Höhe von 1 Prozent der jeweiligen Tageslosung zur Deckung der Inventarschäden abzuführen habe, ohne Rücksicht auf die Höhe der Schäden; es könne daher kein Zahlkellner eine Rückzahlung verlangen, falls die Inventarschäden geringer wären. Ebensowenig seien die Zahlkellner zu einer Nachzahlung bei höheren Schäden verpflichtet. Beklagter war nicht in der Lage, die Höhe der von seinen Zahlkellnern — es waren früher vier, später drei Zahlkellner gleichzeitig bei ihm bedienstet — abgeführten Beträge sowie die Höhe seiner Inventarschäden ziffermäßig genau anzugeben, doch betrugen nach seiner Angabe die Inventarschäden jährlich mindestens 1600 bis 2000 K, die Einzahlungen der Kellner dagegen 1200 bis 1400 K. Es habe diesfalls nie eine Verrechnung zwischen ihm und den Zahlkellnern stattgefunden, auch sei nie eine solche verlangt worden. Eine eigentliche Inventierung habe gleichfalls nie stattgefunden und sei nie verlangt worden. Beklagter habe wohl hin und wieder dem Kläger, und zwar diesem in mehreren Teilbeträgen zusammen 400 K oder den anderen Zahlkellnern, wenn sie ihn um Geld ansprachen, Geldbeträge gegeben, dies seien jedoch Geschenke und keineswegs Rückzahlungen von Prozenten gewesen. Lediglich einmal, und zwar vor zwei Jahren, habe Kläger von ihm Geld „auf das Inventar" verlangt; Beklagter habe ihm damals erklärt: „Auf das Inventar haben Sie keinen Anspruch, ich gebe Ihnen nichts." Kläger habe sich damit zufrieden gegeben.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Der Kläger gab zu, daß wegen eventueller Rückzahlung der Prozente ausdrücklich nichts vereinbart wurde. Es sei lediglich davon gesprochen worden, daß auf das Inventar 1 Prozent zu zahlen sei, ohne daß irgend etwas weiteres vereinbart wurde. In früheren Zeiten habe der Beklagte vierteljährig inventiert, eine Auszahlung von Überschüssen habe jedoch nicht stattgefunden. Kläger habe einigemale Abrechnung verlangt, Beklagter habe jedoch erklärt, er habe keine Zeit, er könne nicht rechnen; schließlich habe sich Kläger gedacht, er lasse seinen Überschuß an Prozenten einstweilen beim Beklagten stehen, es sei dies ein Sparpfennig für die Zukunft.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die zwischen den Streitteilen bezüglich der Zahlung eines täglichen Betrages in der Höhe von 1 Prozent der vom Kläger erzielten Tageslosung getroffene Vereinbarung ist nach der Anschauung des Gerichtes dahin zu verstehen, daß durch diese Vereinbarung der Kläger verpflichtet wurde, ohne Rücksicht auf die wirkliche Höhe der Schäden täglich einen solchen Betrag zur Deckung der Inventarschäden abzuführen, daß demnach der Kläger einerseits nicht verhalten war, einen diesen Betrag übersteigenden Schaden am Inventar zu decken, anderseits aber auch nicht berechtigt war, einen eventuellen Überschuß seiner Einzahlungen zurückzuverlangen.

Diese Anschauung findet ihre Begründung zunächst schon in dem Umstande, daß bei der fraglichen Vereinbarung von einer eventuellen Rückzahlung keine Rede war. Hätte die Absicht bestanden, daß ein eventueller Überschuß dem Kläger zurückzuzahlen sei, so wäre dies wohl ausdrücklich vereinbart worden oder es hätten doch mindestens über die jeweils vorzunehmenden Abrechnungen (über den Zeitpunkt, wann dieselben stattzufinden hätten, über die Art der Schadenserhebung, über den der Schadensberechnung zugrunde liegenden Wert der fehlenden oder beschädigten Inventarsstücke u. s. w. Verabredungen stattgefunden.

Diese Anschauung wird aber im weiteren durch den Umstand wesentlich unterstützt, daß der Kläger 12 Jahre lang beim Beklagten als Zahlkellner bedienstet war, ohne während dieser Zeit jemals sein angebliches Recht auf Rückzahlung eines Prozentüberschusses tatsächlich geltend zu machen. Die vom Kläger behauptete wiederholte Aufforderung an den Beklagten, eine Verrechnung vorzunehmen, kann als eine Geltendmachung dieses vermeintlichen Rechtes um so weniger angesehen werden, als Kläger selbst zugibt, daß seine angeblichen Aufforderungen stets erfolglos gewesen seien. Gegenüber der Behauptung des Klägers, er habe sich schließlich gedacht, er lasse seinen Überschuß beim Beklagten einstweilen als Sparpfennig stehen, ist zu erwägen, daß kaum jemand durch mehr als ein Jahrzehnt sein Bargeld bei einer dritten Person unfruktifiziert liegen läßt.

Wenn sich der Kläger darauf beruft, daß er vom Beklagten auf seine Forderung 400 K erhalten habe, so kann hierin eine Anerkennung des klägerischen Anspruches seitens des Beklagten schon deshalb nicht erblickt werden, weil nach der Behauptung des letzteren diese Zahlungen bloße Geschenke waren und ein Nachweis, daß die Zahlungen als Prozentrückzahlungen geleistet wurden, nicht vorliegt.

In Berücksichtigung dieser Umstände, ferner mit Rücksicht darauf, daß, wie sich aus den Aussagen der vernommenen Zeugen ergibt, auch mit den übrigen Zahlkellnern des Beklagten eine (ausdrückliche oder stillschweigende) Vereinbarung auf Rückzahlung von

Überschüssen der Prozente nicht bestanden hat, beziehungsweise besteht, mit Rücksicht darauf, daß auch in den, den übrigen Zahlkellnern seitens des Beklagten geleisteten Zahlungen keinerlei Anerkennung eines Rückzahlungsanspruches ersehen werden kann, mit Rücksicht darauf, daß in dem hiergerichtlichen Urteile vom 10. April 1901, Cr. III, 584/01, ausgesprochen erscheint, daß weder eine gesetzliche noch eine vertragsmäßige Verpflichtung des Beklagten besteht, dem Kläger Rechnung zu legen — muß daher angenommen werden, daß der Kläger vertragsmäßig verpflichtet war, die fraglichen Prozente ohne Anspruch auf eventuelle Wiedererstattung aus seinem eigenen, beziehungsweise aus seiner Trinkgeldereinnahme, die nach den Aussagen der vernommenen Zeugen keineswegs eine unbedeutende gewesen sein kann, zu zahlen.

Es war daher, ohne daß es nötig war, die Höhe der klägerischen Einzahlungen oder die Höhe der Inventarschäden einer weiteren Erörterung zu unterziehen, das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

Nr. 644.

Berechnung der einem Taxameterkutscher neben dem festen Lohne von täglich 2 K zugesagten 20 Prozent der Tageseinnahmen (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Jänner 1901, Cr. III, 2450/1.

Kläger Josef K. wurde von dem Einspännereigentümer Wilhelm H. am 3. März 1899 als Kutscher aufgenommen. Am 5. März 1899 wurde ihm vom Beklagten ein Taxameterwagen übergeben und wurde gleichzeitig vereinbart, daß Kläger als Entlohnung täglich einen Betrag von 2 K und außerdem 20 Prozent der von ihm jeweils erzielten Tageseinnahme erhalten sollte. Bei den täglichen Abrechnungen erhielt nun Kläger von der erzielten Tageseinnahme jedesmal einen Betrag von 2 K und von dem nach Abzug dieser 2 K sich ergebenden Reste der Tageseinnahme einen Betrag von 20 Prozent ausbezahlt. Da er jedoch vertragsmäßig von der ganzen Tageseinnahme 20 Prozent fordern zu können glaubt, wurde ihm täglich um 40 h und im ganzen an 475 Tagen um 190 K zu wenig ausbezahlt. Er beantragte deshalb die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines Betrages von 190 K.

Der Beklagte wendete ein, die mit dem Kläger getroffene Vereinbarung habe dahin gelautet, daß sich Kläger von der jeweiligen

Tageseinnahme 2 K behalten könne und daß er von dem sonach verbleibenden Reste der Einnahme 20 Prozent zu bekommen habe. Kläger habe das Übereinkommen auch stets in diesem Sinne aufgefaßt, er habe bei den täglichen Abrechnungen in der Regel die Rechnung selbst zusammengestellt und hiebei die 20 Prozent immer nur von dem nach Abzug von 2 K sich ergebenden Reste der Tageslosung berechnet. Auch habe Kläger während seiner ganzen Dienstzeit niemals vom Beklagten eine weitere Bezahlung an Prozenten verlangt. Beklagter wies darauf hin, daß die Bezahlung der Taxameterkutscher in Wien allgemein derart stattfinde, daß der Kutscher von der Tageseinnahme 2 K fix und von dem nach Abzug der 2 K verbleibenden Reste 20 Prozent (eventuell 30 Prozent) erhalte und daß dies auch in einer vor längerer Zeit abgehaltenen Versammlung der Taxameterfahrzeugbesitzer Wiens als allgemeine Norm festgestellt wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch der Beklagte heute nicht mehr in der Lage ist, den Wortlaut der zwischen ihm und dem Kläger getroffenen Lohnvereinbarung anzugeben, so geht doch aus dem ganzen Verhalten des Klägers hervor, daß dieser damit einverstanden war, daß seine Entlohnung in der vom Beklagten angegebenen Weise stattzufinden habe. Denn der Kläger gibt selbst zu, daß ihm gleich am ersten Tage vom Sohne des Beklagten bedeutet wurde, daß er die 20 Prozent nur vom Reste der Einnahmen bekomme, und daß er — Kläger — sich dieser Erklärung gefügt habe. Er gibt selbst zu, daß er in der Folge in den von ihm selbst zusammengestellten Rechnungen die Prozente immer von dem nach Abzug von 2 K verbleibenden Reste der Tageseinnahme berechnet habe.

Er gibt zu, daß er während seiner ganzen mehr als 15 monatlichen Dienstzeit vom Beklagten selbst niemals eine Mehrzahlung an Prozenten verlangte und daß er auf die Erklärung der Frau des Beklagten, daß eine Mehrzahlung nicht erfolge, überhaupt nichts mehr verlangt habe; hiedurch hat der Kläger im Sinne des § 863 a. b. G. B. in unzweifelhafter Weise zu erkennen gegeben, daß er damit einverstanden sei, daß die ihm zu zahlenden Prozente von dem nach Abzug eines Betrages von 2 K verbleibenden Reste der jeweiligen Tageseinnahme zu berechnen seien.

Wenn etwa der Kläger, wie er behauptet, tatsächlich die Absicht gehabt haben sollte, nachträglich einen weiteren Anspruch zu erheben, so kommt zu bemerken, daß er eine solche Absicht dem Beklagten nicht mitgeteilt hat und daß bei Beurteilung konkludenter Handlungen

vor allem jene Handlungsweise in Betracht gezogen werden muß, welche der eine Vertragsteil dem anderen gegenüber an den Tag gelegt hat.

Mit Rücksicht auf das Vorgesagte, mit Rücksicht auf die unbeeidete Parteienaussage des Beklagten, mit Rücksicht auch auf die Angabe des Klägers, er habe die Klagsforderung nur erhoben, weil er entlassen wurde, und würde dies nicht getan haben, wenn er selber das Dienstverhältnis aufgelöst hätte, ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, daß die dem Kläger gebührenden Prozente nur von dem nach Abzug eines Betrages von 2 K verbleibenden Reste der Tageseinnahme zu berechnen waren.

Es war daher das Begehren des Klägers als unbegründet abzuweisen.

Nr. 645.

Trinkgelder der Speisenträger in Wien (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1901, Cr III, 423/1.

Die Klage eines entlassenen Speisenträgers auf Zahlung von 28 K als Entschädigung für den Entgang der Trinkgelder wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 84 Gew. O. sind dem Hilfsarbeiter, soferne ihm ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung zusteht, die vereinbarten Genüsse für die Dauer der Kündigungsfrist zuzuerkennen. Unterliegt es nun kaum einem Zweifel, daß bei den in Wien obwaltenden Verhältnissen einem Zahlkellner die Trinkgelder als vereinbarte Genüsse anzurechnen sind, so kann dies nicht auch ohneweiters für einen Speisenträger gelten, denen Trinkgelder bekanntlich nicht regelmäßig und in kleineren Beträgen gegeben werden und die überhaupt mit Sicherheit auf Trinkgelder nicht rechnen können. Bei einem Speisenträger können die Trinkgelder wohl nur dann als vereinbarte Genüsse angesehen werden, wenn sie entweder bei der Lohnvereinbarung ausdrücklich als ein Teil des Einkommens berücksichtigt erscheinen, oder wenn sich aus der Höhe der vereinbarten Bezüge oder sonstwie zweifellos ergibt, daß sie stillschweigend als ein Teil des Einkommens in Anschlag gebracht wurden. Weder das eine noch das andere ist vorliegend der Fall. Erwägt man, daß der Kläger in dem jugendlichen Alter von 18 Jahren steht und daß er erst vor einigen Monaten freigesprochen wurde, daß daher seine Arbeitsleistung unmöglich schon

der eines älteren erfahrenen Speisenträgers gleichgestellt werden kann, so erscheint ein Monatslohn von 20 K nebst voller Verpflegung als eine vollkommen angemessene Entschädigung für seine Dienstleistungen; aus der Höhe seiner Bezüge ergibt sich also nicht, daß bei deren Bemessung das allfällige Trinkgeld stillschweigend als ein Teil des Einkommens vereinbart wurde.

Nr. 646.

Wenn der Bäckergehilfe auftragswidrig Gebäck auf Borg verkauft, so haftet er dem Gewerbeinhaber für die geborgten Beträge. Diese Ersatzforderung kann gegen die Lohnforderung aufgerechnet werden (§ 78 ff. Gew. O., § 1438 ff. a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Jänner 1901, Cr. III, 2483/00.

Einem Brotführer wurde von seinem Dienstherrn ein Betrag von 50 K vom Lohne abgezogen, weil er mit einem solchen Betrage bei der Verrechnung des Brotes „im Reste" blieb.

Kläger gab die Angaben des Beklagten bezüglich des Restmachens als richtig zu. Er habe deshalb „Rest" gemacht, weil er Brot auf Borg verkaufte und von den Kunden keine Zahlung erhielt. Es sei ihm allerdings vom Beklagten verboten worden, Brot auf Borg zu geben, er habe dies aber tun müssen, um ein Geschäft zu machen. Die gesamten Abzüge haben 50 K betragen und ebensoviel habe er „Rest gemacht".

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn der Kläger dem Verbote des Beklagten zuwider Gebäck auf Borg verkauft hat, so haftet er für die diesfälligen Beträge persönlich und braucht sich der Beklagte nicht an die einzelnen Käufer zu halten. Mit Rücksicht hierauf und in Berücksichtigung des dargestellten Sachverhaltes steht daher dem Beklagten wider den Kläger eine Gegenforderung in der Höhe der Klagsforderung zu, bei welcher die zur Kompensation nach §§ 1438 ff. a. b. G. B. erforderlichen Voraussetzungen zutreffen, und deren Anrechenbarkeit auch nicht durch die Bestimmungen der §§ 78 und ff. Gew. O. ausgeschlossen erscheint. Es war daher der Beklagte berechtigt, der Lohnforderung des Klägers gegenüber seine aus dem „Restmachen" des Letzteren sich ergebende Forderung aufzurechnen.

Nr. 647.

Auf die Giltigkeit einer nachträglichen Vereinbarung über eine kürzere Kündigungsfrist ist es ohne Einfluß, wenn sich der Hilfsarbeiter zu dieser Vereinbarung nur herbeigelassen hat, um seine Stelle nicht zu verlieren (Art 61 H. G. B. §§ 870 u. 875 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Mai 1901, Cr. VI, 524/1.

Ein Handelsgehilfe bestritt die Gültigkeit einer einige Tage nach dem Dienstantritte zustande gekommenen Vereinbarung über eine 14 tägige Kündigungsfrist, da er die Erklärung nur in der Besorgnis, er könnte sonst seine Stelle verlieren, unterschrieben habe.

Sein Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Für die Dauer des Dienstvertrages, beziehungsweise die Kündigungsfrist ist, nach Art. 61 H. G. B., in erster Linie der Vertrag maßgebend, wobei es sich in Ermanglung einer entgegenstehenden gesetzlichen Bestimmung von selbst versteht, daß eine solche Vereinbarung nicht bloß mit und in dem Engagementsvertrage sondern auch jederzeit nachträglich erfolgen kann, und daß die Frage der Nichtigkeit und Anfechtbarkeit solcher Vereinbarungen wegen Mängel der Willenserklärung wie Irrtum, Zwang, Betrug nach den allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen ist (Vergleiche dazu die Bestimmung des § 72 Gew. O.).

Durch das vorgelegte vom Kläger als echt anerkannte Schreiben ddo. Wien, 26. März 1901, ist nun gemäß § 294 C. P. O. der volle Beweis dafür erbracht, daß Kläger sich mit der beim Beklagten eingeführten 14 tägigen Kündigungsfrist einverstanden erklärte. Hiemit wurde durch Vertrag eine 14 tägige Kündigungsfrist bedungen und kommt also die im Art. 61 H. G. B. vorgesehene Kündigungsfrist für das Dienstverhältnis zwischen dem Beklagten und dem Kläger nicht zur Anwendung. Der Kläger schützt vor, er habe bei Unterfertigung der gedachten schriftlichen Erklärung unter einem Zwange gehandelt. Nach dem Ergebnisse der Verhandlung steht aber fest und ist unbestritten, daß von einer Gewaltanwendung oder irgend einer Drohung seitens des Beklagten oder eines Dritten keine Rede sein könne, und damit fehlt für den Kläger jedwede Voraussetzung, um die gedachte Vereinbarung wegen eines unterlaufenen Zwanges anfechten zu können, da ja wie aus den Bestimmungen der §§ 870 und 875 a. b. G. B. klar und deutlich hervorgeht, ein Vertrag nur dann nichtig und anfechtbar ist, wenn der eine Kontrahent von dem anderen oder unter dessen Vorwissen oder Teilnahme von einem Dritten zum Vertrage gezwungen wurde.

Da nun Kläger, wie er selbst anführt, den Dienstposten am 24. April kündigte und nach dem Vorausgeschickten vertragsmäßig

eine 14 tägige Kündigungsfrist für das in Rede stehende Diensverhältnis zu gelten hatte, so endigte dieses Dienstverhältnis infolge Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist mit 11. Mai d. J. und hatte Kläger nur bis zu diesem Tage Anspruch auf Gewährung des vereinbarten Gehaltes. Bis dahin wurde er aber, wie er zugesteht, befriedigt, seinem Anspruche auf Vergütung des Gehaltes für die quartalmäßige gesetzliche Kündigungsfrist aber fehlt die rechtliche Grundlage, weshalb das Klagebegehren als völlig unbegründet abzuweisen war.

Nr. 648.

Wenn der Gehilfe auf die Äußerung des Gewerbeinhabers, daß von nun an (im Sinne der gleichzeitig angeschlagenen Hausordnung) eine 24 stündige Kündigungsfrist gelte, keine Einwendung erhebt, so kommt dadurch eine Vereinbarung auf die bezeichnete Kündigungsfrist zustande (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Februar 1901, Cr. III, 215/1.

Gegen das auf Kündigungentschädigung gerichtete Klagebegehren berief sich der Beklagte auf die Vereinbarung einer 24 stündigen Kündigungsfrist.

Der als Zeuge vernommene Gehilfe des F. St. gab unter Eid an, der Beklagte habe eines Tages vor zirka 2 Monaten eine Hausordnung, welche den Passus enthielt, daß die Kündigungsfrist einen Tag betrage, in die Backstube gebracht, daselbst die Hausordnung angeschlagen und zum Zeugen sowie zu den übrigen in der Backstube anwesenden Bediensteten gesagt: „Von jetzt an sind alle Leute bei mir mit eintägiger Kündigung in Arbeit!“ Niemand von den Arbeitern habe eine Einwendung erhoben. Zeuge erinnert sich ganz bestimmt, daß Kläger, der kurz vorher seinen Dienst angetreten hatte, damals in der Backstube anwesend war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der glaubwürdigen Aussage des Zeugen Franz St. hat das Gericht die von demselben angegebenen Umstände als erwiesen angenommen.

Dadurch, daß Kläger gegen die Erklärung des Beklagten, daß von nun an die eintägige Kündigung platzgreife, keinerlei Einwendung erhob, hat er im Sinne des § 863 a. b. G. B. seine Zustimmung zu dieser Erklärung gegeben. Es ist daher eine Vereinbarung auf eine eintägige Kündigungsfrist zustande gekommen. Da nun Kläger weiters zugegeben hat, daß ihm vom Beklagten eintägig gekündigt wurde, mußte das Klagebegehren mangels der Voraussetzung der §§ 77 und 84 der Gew. O. als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 649.

Bei Aufnahme eines Hilfsarbeiters für eine Akkordarbeit und Vereinbarung der jederzeitigen Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses ist der Unternehmer berechtigt, den Hilfsarbeiter auch vor Vollendung der Akkordarbeit zu entlassen (§ 77 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Juni 1901, Cr. V, 340/1.

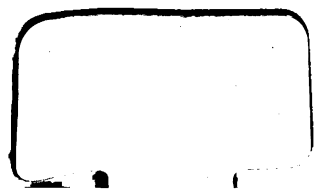
Nach Anführung der Kläger Karl N. und Karl Sch. traten sie bei dem Beklagten, Betonbauunternehmer D., am 13. Mai 1901 als Betonierer in die Arbeit und bezogen in der ersten Woche einen Taglohn von 3 K. Am 20. Mai wurden ihnen 4500 Quadratmeter Eisengitterstrickarbeiten gegen einen Akkordlohn von 16 h per Quadratmeter übertragen. Am 25. Mai wurde jedoch nach Fertigstellung von 570 Quadratmeter ihre Entlassung verfügt, weshalb die Kläger den Verdienstentgang mit je 80 K beanspruchen, den sie durch die vorzeitige Entlassung vor Fertigstellung der ganzen Arbeiten erleiden. Der Beklagte macht dagegen geltend, er habe mit den Klägern das schriftliche Übereinkommen getroffen, daß das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden könne, ein Anspruch auf Fertigstellung der Akkordarbeit bestehe auf Seite des Arbeiters nicht. Die Kläger wurden wegen Trunkenheit entlassen, es wurde ihnen trotzdem angetragen, bei einer anderen Beschäftigung im Taglohne weiter zu arbeiten, was dieselben aber ausschlugen.

Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Die Kläger geben zu, das Übereinkommen unterschrieben zu haben, jedoch finde dasselbe nach ihrer Meinung auf die Akkordarbeit keine Anwendung, daher eine Entlassung vor Beendigung der Akkordarbeit unzulässig war.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 77 Gew. O. ist bezüglich der Akkordarbeit bloß die Ausnahme von den allgemeinen Kündigungsvorschriften festgestellt, daß der Hilfsarbeiter vor Beendigung der Akkordarbeit nicht austreten darf, wenn von Seite des Arbeitgebers auf der Vollendung bestanden wird. Diese Ausnahmsbestimmung kann nicht dahin erweitert werden, daß auch der Arbeitgeber vor Vollendung der Akkordarbeit nicht zur Entlassung des Hilfsarbeiters berechtigt sei, da Ausnahmen strenge auszulegen sind und daher die Anwendung desselben Grundsatzes auch auf den Arbeitgeber mangels einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung unzulässig erscheint.

Der Arbeitgeber ist demnach berechtigt die Entlassung auf Grund der getroffenen Vereinbarung sofort ohne Kündigung vorzunehmen und auf die Fertigstellung der Akkordarbeit durch die Kläger zu verzichten, es fehlt demnach die gesetzliche Grundlage für einen Entschädigungsanspruch, da der Beklagte nur von seinem Rechte Gebrauch machte (§ 1305 a. b. G. B.).

Stanford Law Library
3 6105 062 576 512